

JABATAN BOMBA KEDAH/PERLIS : KAJIAN MENGENAI
MASALAH-MASALAH DAN SIKAP TERHADAP
PEKERJAAN DI KALANGAN ANGGOTA-ANGGOTA
BERPANGKAT RENDAH DI BALAI BOMBA
ALOR SETAR

OLEH

ABDUL KARIM ABU SEMAN

NO. MATRIK: 39611

LATIHAN ILMIAH

BAGI MEMENUHI SEBAHAGIAN
DARIPADA SYARAT-SYARAT UNTUK
IJAZAH SARJANA MUDA SASTERA

JABATAN ANTROPOLOGI DAN SOSIOLOGI,
UNIVERSITI MALAYA,
KUALA LUMPUR.

SESI 1983/84

SINOPSIS

Kajian ini memusatkan kepada sikap terhadap pekerjaan dan masalah-masalah yang dihadapi oleh anggota-anggota bomba berpangkat rendah di Balai Bomba Alor Setar. Di dalam memperjelaskan hal ini, pengkaji juga menyentuh masalah-masalah yang dihadapi oleh pegawai-pegawai atasan atau Jabatan Bomba Kedah/Perlis. Isi kandungan latihan ilmiah ini terbahagi kepada 7 bab.

Bab I, iaitu Bab Pendahuluan, penulis menghuraikan tentang tujuan kajian, bidang kajian, cara-cara kajian dijalankan dan masalah-masalah kajian.

Di dalam Bab II, penulis membincangkan definisi dan konsep birokrasi dan sikap yang mendasari kajian ini.

Bab III adalah mengenai latarbelakang dan struktur organisasi bomba Alor Setar (dan Kedah/Perlis amnya). Gambaran umum diberikan mengenai sejarah penubuhan dan perkembangan, lokasi, objektif dan fungsinya. Dalam bab ini, disentuh juga secara sepintas lalu pasukan bomba sukarela di Negeri Kedah/Perlis dan jentera-jentera kebombaan yang ada di Balai Bomba Alor Setar.

Bab VII adalah bab penutup yang membincangkan hubungan konsep birokrasi dan sikap dengan kajian ini. Akhirnya, diperincikan adalah rendah seperti bangsa, umur, status perkahwinan, taraf pendidikan, tempat tinggal dan pengalaman bekerja. Di samping itu dibincangkan sumber pendapatan dan perbelanjaan responden. Secara umum, pengkaji juga membincangkan bagaimana birokrasi yang ada mempengaruhi sikap dan bagaimana sikap pula mempengaruhi birokrasi.

kan pekerjaan responden sebelum berkhidmat sebagai anggota Bomba, karier dan alasan-alasan mereka berkhidmat sebagai anggota bomba, pilihan responden terhadap pekerjaan lain, aktiviti-aktiviti semasa bertugas dan tugas mengikut syif yang dijalani oleh seseorang anggota bomba.

1.1 Bab V adalah mengenai inti kajian ini, iaitu masalah-masalah yang dihadapi oleh anggota-anggota berpangkat rendah seperti gaji, elaun, kenaikan pangkat, tempat tinggal, cuti, peraturan dan arahan yang perlu diikuti, kebajikan, masalah-masalah semasa menerima panggilan kecemasan, hubungan dengan pegawai atasan dan latihan yang tidak sempurna. Di samping itu, disentuh juga pengaruh keluarga dalam tugas mereka, dan bagaimana pengaruh dan masalah-masalah ini telah memberi kesan ke atas sikap responden sebagai anggota bomba.

2.2 Bab VI menekankan kepada reaksi dan pandangan para pegawai atasan terhadap beberapa masalah yang dihadapi oleh responden. Secara sepintas lalu dibincangkan juga masalah-masalah yang dihadapi oleh para pegawai atasan dan Jabatan Bomba sendiri dalam mengendalikan tugas dan pentadbirannya. Saranan-saranan untuk memperbaiki mutu perkhidmatan bomba oleh anggota-anggota berpangkat rendah, pegawai atasan dan pengkaji telah juga diberikan.

3.1.4 Bab VII adalah bab penutup yang membincangkan hubungan konsep birokrasi dan sikap dengan kajian ini. Misalnya, dipersoalkan adakah ciri-ciri dan sifat-sifat birokrasi Weber itu terdapat dalam Jabatan Bomba Kedah/Perlis khususnya di Alor Setar. Di samping itu, dilihat bagaimana birokrasi yang ada mempengaruhi sikap dan bagaimana sikap pula mempengaruhi birokrasi.

BAB IV LATARBELAKANG ANGGOTA-ANGGOTA KEMPANGKAT RENDAH

KANDUNGAN

4.1.1	Etnik	61
4.1.2	Usur	62
BAB I. PENDAHULUAN						62
1.1	Pengenalan	61
1.2	Tujuan Kajian	61
1.3	Bidang Kajian	62
1.4	Metode Kajian	73
1.5	Masalah Kajian	8
BAB II KONSEP						78
2.1	Definisi Konsep Birokrasi	13
2.2	Definisi Konsep Sikap	22
BAB III LATARBELAKANG DAN STRUKTUR ORGANISASI BALAI						64
BOMBA ALOR SETAR						66
3.1.1	Sejarah Ringkas Penubuhan dan Perkembangannya Hingga Kini	29
3.1.2	Lokasi	34
3.1.3	Struktur dan Organisasi	36
3.1.4	Objektif dan Fungsi	43
3.1.5	Pasukan Bomba Sukarela	45
3.1.6	Jentera-Jentera Kebombaan	47
3.2.1	Takrifan Jawatan-Jawatan	50
3.2.2	Tugas dan Tanggungjawab Jawatan-Jawatan	51

BAB IV LATARBELAKANG ANGGOTA-ANGGOTA BERPANGKAT RENDAH

Muka surat

4.1.1	Etnik	61
4.1.2	Umur	62
4.1.3	Status Kekeluargaan	62
4.1.4	Taraf Pendidikan	65
4.1.5	Tempat Asal	67
4.1.6	Tempat Kediaman	69
4.1.7	Pengalaman Bekerja	71
4.2.1	Pendapatan	72
4.2.2	Perbelanjaan	77
4.3.1	Pekerjaan Sebelum Berkhidmat Dengan Bomba	78
4.3.2	Karier Dalam Perkhidmatan Bomba	81
4.3.3	Alasan-alasan Berkhidmat Dengan Perkhidmatan Bomba	82
4.3.4	Pilihan Kerja Lain	84
4.3.5	Aktiviti-Aktiviti Masa Bertugas	86
4.3.6	Tugas Mengikut Syif Secara Am	89

BAB V MASALAH-MASALAH YANG DIHADAPI OLEH ANGGOTA-
ANGGOTA BOMBA BERPANGKAT RENDAH

5.1.1	Masalah Gaji, Elaun dan Kenaikan Pangkat	...	92
5.1.2	Masalah Tempat Tinggal	...	98
5.1.3	Masalah Cuti, Peraturan atau Arahan Yang Perlu Diikuti	...	102
5.1.4	Masalah Kebajikan Yang Patut Diterima	...	109

SENARAI JADUAL

Muka surat

(15)	Jadual Pembahagian Responden Mengikut Bilangan	<u>Muka surat</u>
	Pertukaran Yang Pernah dialami	81
(1)	Jadual Pembahagian Responden Mengikut Etnik	61
(2)	Jadual Pembahagian Responden Mengikut Kumpulan Umur	62
(3)	Jadual Pembahagian Responden Mengikut Status Kekeluargaan	64
(17)	Berdasarkan Umur	
(4)	Jadual Pembahagian Responden Yang Telah Berkahwin Dan	65
(18)	Seorang Duda Mengikut Bilangan Anak	
(5)	Jadual Pembahagian Responden Mengikut Aliran Persekolahan	67
(6)	Jadual Pembahagian Responden Mengikut Taraf Pendidikan	67
(7)	Jadual Pembahagian Responden Berdasarkan Tempat Asal	68
(8)	Jadual Pembahagian Responden Mengikut Kampung Asal	69
(9)	Jadual Pembahagian Responden Mengikut Tempat Kediaman	69
(10)	Jadual Pembahagian Responden Mengikut Pengalaman	71
	Bekerja	123
(11)	Jadual Menunjukkan Sumber Pendapatan Dari Luar Yang	75
	Diterima Oleh Responden	124
(12)	Jadual Menunjukkan Sumber Pendapatan Responden Hasil	76
	Dari Gabungan Dengan Sumber Pendapatan Lain Atau	
	Tidak Selama Sebulan	
(13)	Jadual Pembahagian Responden Mengikut Anggaran Jumlah	77
	Perbelanjaan Dalam Jangkamasa Sebulan	
(14)	Jadual Pembahagian Responden Mengikut Jenis Pekerjaan	79
	Sebelum Berkhidmat Dengan Bomba	

SENARAI LAMPIRAN

Muka surat

(15)	Jadual Pembahagian Responden Mengikut Bilangan Pertukaran Yang Pernah Dialami	<u>Muka surat</u> 81
(16)	Jadual Alasan Utama Responden Mengapa Mereka Menyertai Perkhidmatan Bomba	40 82
(17)	Jadual Menunjukkan Pilihan Kerja Lain Oleh Responden Sebelum Penyatuan	41 86
(18)	Jadual Masa Yang Diperlukan Cuti Mengikut Keutamaan Responden Penyatuan	42 104
(19)	Jadual Aktiviti-Aktiviti Yang Dianggap Membuang Masa	46 107
(20)	Jadual Hubungan Responden Pihak Pegawai	117
(21)	Jadual Menunjukkan Ramai Atau Kurangnya Rakan Responden Di Dalam Atau Di Luar Perkhidmatan	74
(6)	Bombas Tanggapi Bera Pagi Perkhidmatan Bomba	123
(22)	Jadual Sikap Isteri Terhadap Pekerjaan Responden Sebagai Anggota Bomba	133 124
(8)	Senarai-Senarai	157
(9)	Borang Soal-Jelidik	

1.1 Pengenalan

Muka surat

- (1) Carta Organisasi Jabatan Perkhidmatan Bomba Negeri Kedah/Perlis 40
- (2) Carta Organisasi Jabatan Perkhidmatan Bomba Negeri Kedah Sebelum Penyatuan 41
- (3) Carta Organisasi Jabatan Perkhidmatan Bomba Negeri Perlis Sebelum Penyatuan 42
- (4) Peta Lakar Mengenai Kedudukan Balai Bomba Alor Setar 46
- (5) Senarai Jentera-Jentera Bomba Di Balai Bomba Alor Setar 49
- (6) Senarai Pemindahan Tanggagaji Jawatankuasa Kabinet Kepada Tanggagaji Baru Bagi Perkhidmatan Bomba 74
- (7) Senarai Hukuman-Hukuman Tatatertib, Kesalahan Dan Akibatnya 133
- (8) Gambar-Gambar 157
- (9) Borang Soal-Selidik

BAB 1: PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Sehingga kini masih belum banyak kajian dijalankan ke atas Pasukan atau Jabatan Bomba di Malaysia. Lebih-lebih kajian ilmiah amnya terhadap masalah struktur dan organisasinya, dan khusus terhadap anggota-anggota berpangkat rendah atau bawahan. Memandangkan betapa perlu dan pentingnya pasukan Bomba kepada masyarakat sehingga nyawa jadi taruannya, maka adalah amat wajar bagi kita mengkaji, meneliti dan memahami apakah masalah-masalah atau kekurangan-kekurangan yang dihadapi dan dipikul oleh mereka, baik secara individu atau perkumpulan, baik yang berpangkat rendah ataupun yang berpangkat pegawai atasan. Dengan hal yang sedemikian dapatlah sesuatu institusi akan lebih bermakna dan berfungsi dengan kerjasama dan kesedaran masyarakat, khususnya bagi mereka yang bertanggungjawab sepenuhnya.

1.2 Tujuan Kajian

Kajian ini yang dijalankan dengan tumpuan khas kepada Ibu Pejabat Balai Bomba, Alor Setar adalah bertujuan untuk menerangkan masalah-masalah yang dihadapi oleh anggota-anggota atau pasukan Bomba, khususnya anggota-anggota bawahan atau berpangkat rendah, serta perkaitan dengan sikap dan tanggapan orang awam terhadap pekerjaan mereka. Di samping itu, pengkaji juga ingin menganalisis tahap disiplin di kalangan anggota-anggota bawahan ini. Pengkaji telah mengemukakan hipotesis bahawa kemerosotan disiplin bukanlah suatu yang

semulajadi, tetapi adalah berkaitan dengan tugas-tugas harian, terutamanya yang bersangkutan dengan masalah sosial dan kebajikan mereka.

Tidak kurang pentingnya, kajian ini bertujuan untuk memaparkan persoalan-persoalan dan aspek-aspek kehidupan harian anggota-anggota bomba yang sebenarnya agar nanti pemaparan ini kelak dapat memberi kesedaran dan kefahaman kepada masyarakat atau orang awam mengenai masalah-masalah dan tanggungjawab yang perlu dipikul oleh anggota-anggota bomba. Justru itu, diharapkan juga kesedaran, kerjasama dan penghormatan seharusnya diberikan oleh masyarakat kepada tugas yang mulia ini.

Di samping itu juga, diharap pihak-pihak tertentu yang bertanggungjawab supaya dapat meneliti, memahami dan memberi penyelesaian atau mengurangkan masalah-masalah yang ditonjolkan oleh pengkaji khususnya di Alor Setar (dan cawangan-cawangan) dan Malaysia amnya. Dengan langkah seumpama itu, pasukan atau Jabatan Bomba boleh berfungsi dengan lebih sempurna dan berdedikasi selaras dengan slogan 'Bersih, Cekap dan Amanah' hasil yang diberikan daripada 'Kepimpinan Melalui Teladan'.

1.3 Bidang Kajian

Secara am, tumpuan kajian pengkaji ialah untuk melihat akan permasalahan yang wujud dalam Jabatan Perkhidmatan Bomba di Alor Setar.

Di samping menerangkan masalah-masalah yang dihadapi, pengkaji akan

cuba menerangkan beberapa implikasi yang timbul akibat dari masalah itu dan pengkaji akan cuba untuk mengemukakan beberapa ide atau pandangan untuk menyelesaikan masalah tersebut. Masalah-masalah yang lebih ditekankan oleh pengkaji berkisar kepada perkara-perkara yang berkaitan dengan perhubungan antara anggota-anggota bawahan dengan pegawai-pegawai atasan dan beberapa masalah lagi.

Secara khusus, pengkaji melihat angkubah-angkubah yang ujud hasil dari perhubungan antara anggota-anggota bawahan dengan pihak pegawai atasan yang akan menelurkan antara lain sikap dan layanan majikan, penindasan dan diskriminasi. Pengkaji juga meninjau sikap anggota-anggota bawahan terhadap pegawai atasan, reaksi-reaksi mereka terhadap peraturan-peraturan (dan arahan-arahan), tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada mereka.

Untuk bertindak adil atau tidak bias, secara umum saja, pengkaji mengkaji juga masalah-masalah yang dihadapi oleh pihak atasan atau pentadbir di Balai Bomba tersebut. Ini meliputi soal-soal seperti pandangan, reaksi dan layanan mereka terhadap orang-orang bawahan.

Di samping mengkaji hubungan secara vertical (menegak), hubungan secara horizontal (mendatar) juga diambil kira untuk melihat kesatuan antara mereka dalam memperjuangkan hak mereka. Adakah kesatuan yang mereka miliki itu berfungsi memperjuangkan hak mereka dengan menekankan kepada kebajikan mereka serta diskriminasi yang berlaku?

1.4 Metode Kajian

- (1) Van Manen, J. H. Chav Fak, *Manual dari Penyelidikan Sosial: Penyelidikan Kualitatif*, 1990, hal. xv
- (2) Goffman, E., *Methods in Social Research*, 1957, hal. vii
- (3) B.P. Feyerherm, "Dalam pengertian khusus, kajian luar merujuk kepada... Others, *Practice Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 1973, hal. 29.*

kegiatan penyelidikan aktif seseorang penyelidik yang setelah menguasai bidang teoritis disiplin yang berkenaan, yang memerlukan beliau berhubung secara langsung dengan subjek yang dipilih untuk dikaji." (1)

Kajian yang dilakukan oleh pengkaji ini merupakan satu kajian kes. Kaedah ini digunakan kerana memandangkan terlalu kurangnya kajian ilmiah yang dilakukan terhadap pasukan atau Jabatan Perkhidmatan Bomba di Malaysia. Kajian begini merupakan satu bentuk penelitian sosial yang cuba mendapatkan 'first-hand knowledge' tentang satu-satu fenomena sosial. Menurut International Encyclopedia of the Social Science (1972: Vol II), tujuan satu-satu kajian kes adalah berganda. Ia cuba mendapatkan satu pemahaman secara keseluruhannya mengenai kumpulan yang dikaji. (population). Dalam lain perkataan, element-element atau responden-responden ini digunakan sebagai wakil bagi satu keseluruhan. Goode dan Halt mengatakan kajian kes adalah,

".....is not a specific techniques. It is a way of requiring social data so as to preserve the unitary character of the social objects being studied it is an approach which serves any social unit." (2)

Dalam kajian kes ini beberapa kaedah kajian telah digunakan untuk mendapatkan data-data yang perlu: - terdiri daripada seraka dari

a) Pemilihan Sample/Sampling orang. Sebaliknya, Ahli Bomba Kanan yang terdapat Sampling ialah "the selection of a part (sample) from the whole (population) in order to make inferences about the whole." (3)

-
- (1) Wan Hashim, Ting Chew Peh, Shamsul Amri Baharuddin, Kaedah Penyelidikan Sosial - Suatu Rampaian Esei Masalah Kajian Luar, 1980, hal.xv
 - (2) Goode dan Halt, Methods in Social Research, 1952, hal.311
 - (3) D.P. Forcese and Stephen Richer, Social Research Methods, Carleton Uni., Ottawa, Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 1973.hal.29.

Sampling digunakan oleh pengkaji untuk memilih tempat kajian kes yang hendak dijalankan. Sampling juga digunakan untuk memilih responden-responden bagi memperoleh data-data yang dikehendaki. Dalam kajian ini pengkaji telah menyediakan satu set soal-selidik. Soal-selidik merupakan kaedah yang sering digunakan untuk Selltitz C. memberi tujuan dan definisi sampling sebagai, mendapatkan data-data dari responden. Pengkaji menyol soal-soalan

"When we select of the elements with the intention of finding out something about one papulation from which they are taken, we refer to that group of element's as a sample."(4)

Dengan kata lain, sample dimaksudkan sebagai penyeleraian bahagian (1 bahagian saja).

Oleh itu dapatlah kita katakan bahawa kita pilih element-element ini sebab ingin mengkaji mereka dengan harapan kita mengetahui keseluruhan populasi (population). Dalam lain perkataan, element-element atau responden-responden ini digunakan sebagai wakil bagi satu keseluruhan. Soal-soalan yang dikemukakan terdibahagikan kepada 2 bentuk iaitu soal-soalan yang 'structured' atau tertutup dan soal-soalan yang 'unstructured' atau terbuka.

Dalam kajian ilmiah ini, pengkaji telah memilih seramai 75 orang responden dari 103 orang anggota berpangkat rendah. Dari jumlah itu, seramai 64 adalah berpangkat Ahli Bomba, 7 adalah Ahli Bomba Kanan dan 4 adalah Ketua Ahli Bomba. Mengenai mengapa pengkaji mengambil ramai sekali responden berpangkat Ahli Bomba, penjelasannya ialah bahawa sebahagian besar dari anggota-anggota terdiri daripada mereka dari kategori ini iaitu seramai 73 orang. Sebaliknya, Ahli Bomba Kanan yang terdapat di Balai Bomba Alor Setar cuma 17 orang dan Ketua Ahli Bomba seramai 13 orang.

(4) Selltitz C., Research Methods in Social Relation, 1959.

b) Pengumpulan data berdasarkan soal-selidik

Dalam kajian ini pengkaji telah menyediakan satu set soal-selidik. Soal-selidik merupakan kaedah yang sering digunakan untuk mendapatkan data-data dari responden. Pengkaji menyoal soalan-soalan yang disediakan kepada responden. Jawapan yang diberikan mereka dicatat oleh pengkaji. Bagi responden-responden yang sukar ditemui, pengkaji mengedarkan borang soal-selidik kepada mereka untuk diisi di waktu lapang. Soalan-soalan yang diutarakan meliputi aspek latarbelakang pekerja, hubungan anggota-anggota bawahan dengan pegawai-pegawai atasan, sikap terhadap kesatuan mereka dan sebagainya (lihat lampiran H).

c) Pertanyaan

Soalan-soalan yang dikemukakan terdiri daripada 2 bentuk iaitu soalan yang 'structured' atau tertutup dan soalan yang 'unstructured' atau terbuka.

Soalan 'closed-ended' atau tertutup telah disediakan jawapan untuk dipilih oleh responden. Soalan seperti ini, khususnya dikemukakan bagi mengetahui tentang latarbelakang responden dan keterangan-keterangan lain yang dapat diperturunkan dalam bentuk jadual.

c) Temubual

Sebelum menjalankan kajian, pengkaji terpaksa mencari responden berdasarkan sample rambang tadi untuk menjalankan temubual. Kaedah ini amat perlu sekali bagi melengkapi maklumat-maklumat yang tidak dapat diberikan oleh soal-selidik. Kaedah ini mempunyai banyak kebaikannya.

Antara dengan perbualan, responden secara tidak sedar akan memberi maklumat-maklumat yang mungkin diperlukan oleh pengkaji. Melalui kaedah ini, responden akan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang sesuatu perkara.

Kaedah ini dapat mengujudkan hubungan yang lebih mesra di antara pengkaji dan responden. Daripada pengamatan pengkaji, jelas

bahawa responden lebih gemar berbual-bual daripada memenuhi borang soal-selidik. Ini adalah kerana soal-selidik seolah-olah menghalang mereka dari memberi gambaran yang sebenar. Lagi pula, perbualan ini

dapat memenuhi kekosongan tertentu dari soal-selidik. Ia diperkenalkan kepada Pengerah Perkhidmatan Bomba Agensi Kedah/Perlis serta beberapa

d) Pemerhatian tngan pejabat Balai Bomba Alor Setar. Semasa men-

Penggunaan metode ini bukan saja bertujuan untuk mendapatkan data-data tapi untuk melihat dan mengukur sendiri tekanan fizikal

(physical stress) yang dialami oleh anggota-anggota tersebut. Cara ini bersesuaian sekali untuk mendapatkan keadaan persekitaran pekerja atau 'work environment' yang lebih tepat.

Di antara masalah-masalah itu termasuk:-

e) Mengkaji data yang sedia ada/Dokumen Rasmi

Sebelum menjalankan kajian luar, biasanya kita memerlukan maklumat latarbelakang komuniti yang bakal dikaji. Dalam hal ini, di antara sumber darimana maklumat atau data-data ini boleh diperolehi ialah lapuran atau dokumen rasmi tahunan yang dikeluarkan oleh Pasukan atau Jabatan Perkhidmatan Bomba Malaysia. Di samping itu, pengkaji

juga menggunakan rujukan perpustakaan iaitu merujuk buku-buku yang sesuai untuk mendapatkan maklumat-maklumat yang lebih banyak yang dianggap perlu. Rujukan ini adalah perlu terutama sekali di dalam raka, penghuraian terhadap teori serta konsep-konsep yang digunakan untuk latihan ilmiah ini. Rujukan juga menolong pengkaji untuk menguatkan lagi penerangan yang diberi di dalam kajian yang dilakukan.

b) Keefektifan dan Sikap Responden Terhadap Sifat Kualitatif

1.5 Masalah Kajian

Kualitatif merupakan suatu perkara yang agak baru bagi Pengkaji mula menjalankan kajian ilmiah ini pada tanggal kebanyakan responden. Oleh yang demikian, mereka kurang memahami sifat 7hb Februari 1983 hingga 1hb April 1983. Pengkaji telah diperkenalkan dan tujuan kualitatif akademik. Mereka telah bersetujuan telah tibai kepada Pengarah Perkhidmatan Bomba Negeri Kedah/Perlis serta beberapa di kalangan mereka. Ada di antara mereka yang menganggap pengkaji sebagai pegawai dan kakitangan pejabat Balai Bomba Alor Setar. Semasa menjalankan kajian ilmiah ini beberapa kesukaran dan masalah telah dihadapi. Di antara masalah-masalah itu termasuklah:-

a) Salah Faham dan Syak Wasangka

Pada hari pertama kajian dimulakan, pengkaji terlalu 'dipandang tinggi' oleh para pegawai atau anggota-anggota bomba di situ. Mereka terhadap soal-soal yang dikemukakan. Sebagai contoh, Bila mengetahui tujuan pengkaji ke situ ialah untuk menjalankan kajian, salah seorang pegawai di situ telah mengarahkan semua anggota omba berkumpul kononnya untuk memberi kerjasama kepada pengkaji. Pada pendapatnya pengkaji ingin berforum dengan mereka. Pengkaji terpaksa menerangkan akan keadaan yang sebenar mengenai cara kajian ini hendak dilakukan. Dengan penerangan itu dapatlah mereka memahami akan kemahuan pengkaji yang sebenar.

Selepas saja pengkaji diperkenalkan kepada anggota-anggota buahan dan

Selain dari itu, pernah pada suatu hari salah seorang responden ada bertanya kepada pengkaji apakah yang pihak pengkaji boleh lakukan untuk mengatasi atau mengurangkan beban masalah mereka, sehingga seolah-olah percakapannya memarahi pengkaji. Dalam keadaan begini pengkaji terpaksa berdiplomasi dan menerangkan kedudukan yang sebenar.

b) Kefahaman dan Sikap Responden Terhadap Sifat Kajiilidikan

Kajiilidikan merupakan suatu perkara yang agak baru bagi kebanyakan responden. Oleh yang demikian, mereka kurang memahami sifat dan tujuan kajiilidikan akademik. Berbagai salah tanggapan telah timbul di kalangan mereka. Ada di antaranya yang menganggap pengkaji sebagai pegawai kerajaan dan kajian ini ada kaitan dengan suatu jabatan kerajaan yang tertentu. Oleh sebab itu, dalam beberapa kes, pengkaji terpaksa memberikan penjelasan yang agak panjang lebar bahawa tujuan kajian ini adalah semata-mata berbentuk akademik dan tidak ada kena mengena dengan pihak kerajaan. Salah tanggapan sedemikian rupa berkeungkinan besar akan mempengaruhi jawapan yang akan diberikan oleh mereka terhadap soalan-soalan yang dikemukakan. Sebagai contoh, seorang responden yang menganggap pengkaji sebagai pegawai kerajaan teragak di dalam memberi jawapan terutama yang menyentuh dasar-dasar kerajaan.

c) Amaran Pegawai Atasan Kepada Anggota Bawahan

Di hari pertama dalam usaha pengkaji membuat kajian iaitu selepas saja pengkaji diperkenalkan kepada anggota-anggota bawahan dan

beredar dari situ, salah seorang pegawai atasan telah memberi amaran kepada semua anggota-anggota bomba supaya tidak memburuk dan menjatuhkan imej jabatan bomba. Sekiranya mereka berbuat demikian, mereka akan dikenakan tindakan disiplin.

Di samping itu, mereka yang menerima borang soal-selidik telah diarahkan supaya borang-borang yang telah diisi itu diserahkan kepada pejabat kononnya untuk membantu pengkaji mengumpulnya semula. Hal ini telah menakut atau membimbangkan responden-responden. Ada di antara mereka takut atau tidak mahu mengisi borang tersebut kerana berpendapat pihak pegawai akan membaca apa yang diluahkan oleh mereka di dalam borang soal-selidik itu. Sekiranya ia memburukkan hal jadi jabatan maka ini akan menyusahkan mereka.

Dalam kes ini, pengkaji telah menemui Penolong Pengarah Bomba Kedah/Perlis (kini Pemangku Pengarah) dan meminta supaya semua borang soal-selidik itu dipungut sendiri oleh pengkaji.

d) Masalah Menemui Responden

Masa yang agak baik untuk bertembual dengan responden ialah di waktu siang, iaitu dari pukul 12.00 tengahari hingga 2.00 petang. Itu pun kalau mereka tidak mempunyai sebarang tugas yang hendak dilakukan. Lagi pula, pada waktu ini mereka akan gunakan untuk tidur kerana mereka akan terus bertugas di waktu malam. Hal ini menyulitkan pengkaji untuk menemui mereka dan terpaksa membuat 'appointment' (janjitemu) dengan mereka.

Lagi pun tugas mereka ini bukannya setiap hari tetapi berselang hari iaitu sehari bertugas dan keesokannya 'off' (rebat) dan digantikan oleh kumpulan yang kedua (second crew). Inilah yang menyulitkan pengkaji untuk menemui mereka. Untuk mengurangkan masalah ini, pengkaji juga sering menemui responden di waktu malam (pada pukul 9.00 malam) kerana di waktu ini mereka mempunyai masa yang agak lapang. Lagi pun, di siang hari masalah temubual jarang dapat dijalankan sebab panggilan-panggilan kecemasan selalu diterima pada bila-bila masa. Hal ini sering terjadi, sebagai contoh pada 9hb Mac jam 11.15 pagi, dikala pengkaji sedang menginterbiu dan bertemubual dengan responden, pihak Bomba Alor Setar telah menerima panggilan kecemasan tentang berlakunya kebakaran di Kuala Kedah. Jadi pengkaji terpaksa menghentikan temubual walaupun pada waktu dalam keadaan rancak menemubual dengan responden-responden tersebut.

Seperti yang telah dikatakan, pada peringkat permulaan, pengkaji sukar mendapat responden-responden kerana mereka terikat dengan peraturan-peraturan, iaitu adalah menjadi satu kesalahan jika anggota-anggota mengeluarkan atau mengemukakan apa maklumat terutama yang menyentuh dengan polisi kerajaan. Jika berbuat demikian, mereka akan dikenakan tindakan tatatertib. Untuk mengatasi masalah ini, pengkaji telah berjumpa dengan Penolong Pengarah supaya memberi kebenaran kepada responden-responden meluahkan apa yang terbuku di hati masing-masing.

Walaupun beberapa masalah terpaksa dihadapi, namun pada pandangan pengkaji masalah yang paling rumit dalam sesuatu kajian ialah

memperolehi maklumat yang sesuai dan saksama. Jadi, pengkaji berpen-
dapat soal-selidik perlu dirangka secara rapi dengan bahasa yang jelas
2.1 Konsep Birokrasi
dan mudah difahami. Pengkaji juga telah mewujudkan suatu suasana
yang mesra untuk membolehkan responden mengeluarkan pendapat secara
halus tanpa sebarang 'constrain' atau rasa bimbang. Hanya dengan
soal-selidik yang dirangka rapi dan keyakinan serta kerjasama dari ras-
responden-responden, dapatlah pengkaji mencapai matlamat yang dihaajati.
dua orang atau lebih dan mencapai kecakapan dalam segala bidang ke-
hidupan. Organisasi akan wujud apabila terbentuknya kumpulan peraturan,
syarat-syarat kumpulan antara masyarakat yang berada kolektif bekerja
sama ke arah mencapai matlamat tertentu. Dengan kata lain,

"An organization is the structure of the
relationships, power, objectives, roles, activities,
communications, and other factors that exist when
persons work together." (5)

Organisasi-organisasi ini, yang dibentuk menjalankan fungsi-fungsi
pentadbiran dengan menyelaraskan tugas-tugas individu secara sistematik
diketahui sebagai birokrasi.

Perhatikan bahawa birokrasi boleh didapati di mana-mana
bidang juga, sama ada dalam politik, keagamaan, perniagaan ketenteraan,
pelajaran dan organisasi-organisasi yang lain. Jadi, untuk membentuk
sebuah organisasi yang berstruktur, mempunyai kesinambungan (stability)
dan peraturan (order) maka manusia mencipta birokrasi.

(5) Herbert G. Hicks and G. Ray Gullett, *Organization: Theory and
Behaviour*, International Student Edition, McGraw-Hill International
Book Company, hal. 126-127.

BAB II; KONSEP BIROKRASI DAN SIKAP

2.1 Konsep Birokrasi

Satu ciri yang paling nyata dipunyai oleh masyarakat moden ialah wujudnya organisasi formal yang besar. Organisasi merupakan suatu sistem yang berasosiasi di mana ia menjalankan dan menyelaraskan tugas-tugas dan aktiviti-aktiviti pentadbiran secara sedar oleh dua orang atau lebih dan mencapai kecekapan dalam segala bidang kehidupan. Organisasi akan wujud apabila terbentuknya susunan peraturan, syarat-syarat kumpulan antara masyarakat serta secara kolektif bekerja ramai ke arah mencapai matlamat tertentu. Dengan kata lain,

"An organisation is the structure of the relationships, power, objectives, roles, activities, communications, and other factors that exist when persons work together." (5)

Organisasi-organisasi ini, yang dibentuk menjalankan fungsi-fungsi pentadbiran dengan menyelaraskan tugas-tugas individu secara sistematik dikenali sebagai birokrasi.

Difahamkan bahawa birokrasi boleh didapati di mana-mana bidang juga, samada dalam politik, keagamaan, perniagaan ketenteraan, pelajaran dan organisasi-organisasi yang lain. Jadi, untuk membentuk sesebuah organisasi yang berstruktur, mempunyai keseimbangan (stability) dan peraturan (order) maka manusia mencipta birokrasi.

(5) Herbert G. Hicks and G. Ray Gullet, Organization: Theery and Behaviour. International Student Edition, McGraw-Hill International Book Company, hal. 126-127.

" A label and not an epithet, bureaucracy denotes and intergrated hierarchy of specialized offices defined by systematic authority rests in the office and not in the person of the incumbent." (6)

Jadi, birokrasi boleh difahamkan sebagai satu organisasi formal yang diselenggarakan berdasarkan kepada peraturan-peraturan serta bahagian atau biro yang terdiri dari pakar-pakar yang terlatih. Biasanya organisasi seumpama ini mempunyai permusatan kewibawaan, dan menekankan unsur tatasusila, sebagai aspek-aspek pentadbiran sesuatu organisasi formal, iaitu alat pengawalan yang mempunyai hirarki, yang perlu dibezakan dari organisasi formal itu. Sebagai contoh, walaupun pekerja sebuah kilang adalah sebahagian dari organisasi-organisasi yang formal, mereka tidak dianggap sebagai sebahagian dari birokrasi kerana mereka bukan sebahagian dari pentadbiran.

Konsep birokrasi juga selalu digunakan untuk mengkritik keadaan perjalanan kuasa dan tanggungjawab atau kegagalan untuk mengatasi masalah-masalah yang terdapat dalam perjalanan jentera pentadbiran, sebagaimana yang ditegaskan oleh Hicks dan Gullet, (3)

" In the popular (but vulgar) sense the work bureaucracy has often been used to criticize failure to allocate authority and responsibility clearly, rigid and

-
- (6) Artham K. Davis, Bureaucratic Patterns in the Navy Officer Corps, Social Forces, 1949. ms. 144-145.
- (3) Herbert A. Hicks & G. Ray Gullet, Organization: Theory and Behaviour, 1968, New York, 206.
- (3) Warren G. Bennis, Changing Organizations, McGraw-Hill, New York, 1965, m.s. 4.
- (9) Ting Chew Feh, Konsep Asas Sosiologi, DSW, Kementerian Pelajaran Malaysia, Kuala Lumpur, 1979, hal. 9.

impersonal rules and routines, blundering officials, slow performance, buck-passing, conflicting procedures and directives, duplication of effort, empire building, too much power in the hands of the wrong person(s), waste of sources, and inertia."(7)

Keadaan semacam ini sememangnya wujud. Justeru itu, ia merupakan kelemahan dalam jentera pentadbiran. Jadi istilah atau konsep birokrasi yang digunakan di sini ialah suatu kaedah atau metode organisasi yang sering digunakan oleh anggota masyarakat moden dan lebih disokong lagi oleh kenyataan Winston Churchill yang memberi komen tentang demokrasi,

"we can say of bureaucracy that it is the worst possible theory of organization - (except) all others so far have been tries."(8)

Dalam banyak hal birokrasi boleh juga dikatakan sebagai satu cara hidup masyarakat moden.

Sebenarnya konsep birokrasi telah mula-mula dikemukakan oleh ahli ekonomi Vincent de Gournay (1912-1959). Kemudian John Stuart Mill dan Gaetano Mosca, di antara lain, menggunakan istilah itu.(9) Tetapi, pengkajian secara sistematik terhadap birokrasi bermula bila Max Weber mengemukakan ide konsep birokrasinya yang unggul secara terperinci. Menurut Weber, birokrasi mempunyai

-
- (7) Herbert G. Hicks & C. Ray Gullet, *Organization: Theory and Behaviour*, m.s. 128. Perbandingan dengan Reinhard Bendix - 'Bureaucracy'. *International Encyclopedia of the social sciences*. Vol.2 Macmillan and Free Press, New York, 1968, m.s. 206.
- (8) Warren G. Bennis, *Changing Organizations*, McGraw-Hill, New York, 1966, m.s. 4.
- (9) Ting Chew Peh, *Konsep Asas Sosiologi*, DBP, Kementerian Pelajaran Malaysia, Kuala Lumpur, 1979, hal. 9.

beberapa ciri-ciri atau sifat-sifat yang mana semuanya menentukan Hal ini disokong dengan kenyataan bahwa, apakah yang menyebabkan sesuatu struktur berupa rasional.(10)

Di dalam birokrasi, menurut Weber, terdapatnya pembahagian tugas dari unit yang besar sehinggalah kepada unit-unit yang kecil sekali. Segala aktiviti dan tugas dalam birokrasi dibahagikan mengikut peraturan dan tatacara yang formal. Tugas-tugas yang ditentukan adalah rasmi. Ini melibatkan satu lapangan tanggungjawab untuk menjalankan tugas yang telah diasingkan sebagai sebahagian daripada pembahagian kerja yang bersistem dan peruntukan kewajipan dengan kuasa yang perlu untuk menjalankan tugas ini serta cara penting untuk menjalankan kewajipan telah ditakrifkan dengan jelas dan kegunaannya adalah tertakluk kepada keadaan tertentu. Oleh itu, suatu pembahagian kerja, hak dan kuasa yang bersistem adalah penting bagi organisasi yang rasional. Tiap-tiap peserta itu bukan sahaja mesti mengetahui pekerjaannya dan mempunyai kemampuan untuk menjalankannya, yang pentingnya termasuk kebolehan untuk mengarah orang lain. Ia juga mesti mengetahui had kerjanya, haknya dan kuasanya supaya tidak melampaui batasan antara peranannya dengan peranan orang lain sehingga melemahkan seluruh struktur.

Weber juga berpendapat bahawa segala tugas dijalankan mengikut satu sistem peraturan yang ditetapkan terlebih dahulu.

(10) Robert K. Merton, Ailsa P. Gray, Barbara Hackey, dan Hanan C. Selvin (ed.), *Reader in Bureaucracy* (Glencoe, III: The Free Press, 1952), m.s. 18-20.

Hal ini disokong dengan kenyataan bahawa,

" decisions are governed by a consistent system of abstract rules, regulations, and procedures. Behaviour is subject of systematic discipline and control. Objective rationality based on impersonal and abstract factor in sought." (11)

Peraturan ini perlu dipelupori oleh pegawai-pegawai yang berkenaan. Sistem peraturan adalah perlu bukan sahaja untuk memastikan keseragaman dari segi pelaksanaan tugas tetapi juga untuk menyelaraskan berbagai jenis tugas itu. Organisasi yang rasional merupakan antitesis perhubungan yang ad hoc sementara dan tidak stabil. Oleh itu ia menitikberatkan perhubungan yang kekal. Aturan menjimatkan dengan mengenyepikan keperluan untuk mendapatkan satu penyelesaian yang baru bagi tiap-tiap masalah dan kes. Ia juga memudahkan standerdisasi dan persamaan dalam menyelesaikan beberapa kes. Kebaikan ini adalah mustahil sekali sekiranya tiap pelanggan itu di layan sebagai kes yang tersendiri, sebagai orang perseorangan.

Ciri birokrasi yang lain yang sering disebut Weber ialah kewibawaan yang tersusun secara hiraki. Kesemua jawatan disusun atas prinsip hiraki. Jawatan yang rendah menerima arahan serta diawasi oleh jawatan yang lebih tinggi. Dengan ertikata lain, kuasa (power) dan kuatkuasa (authority) ujud dari kalangan pegawai hinggalah

(11) Herbert G. Hicks and C. Ray Gullett - Organization: Theory and Behavior . m.s. 131.

kepada anggota-anggota bawahannya, dimana setiap pembahagian itu menjalankan tugas dan aktiviti tersendiri dengan satu matlamat organisasi.

"Each position covers an area for which it has complete jurisdiction. There is clear-cut division of work, competence, authority, responsibility, and other job components. Basic or lower-level positions are grouped together and assigned to a higher office. In turn, each supervisory office is under the control of a higher one. Each official is accountable to his superior for his actions and his subordinates job-related actions and decisions. All are accountable to the highest official at the top of the pyramid hierarchy." (12)

Seorang pegawai bertanggungjawab kepada penyeliaanya mengenai tindakannya sendiri serta tindakan-tindakan pegawai-pegawai di bawah jagaannya. Hubungan di antara superordinate dan subordinate ditentukan oleh peraturan yang tertentu. Dengan cara ini, tidak ada jawatan yang dibiarkan begitu sahaja. Ia mesti diawasi dan diperkuatkan secara bersistem. Jelaslah di sini bahawa konsep birokrasi itu sendiri membentuk dasar hiraki dan struktur bagi sesuatu organisasi.

Satu ciri lagi yang diperkatakan oleh Weber ialah tatacara impersonal. Seseorang pegawai menjalankan tugasnya secara formal dan impersonal, iaitu berdasarkan kepada peraturan tertentu mengikut perasaan, kemarahan atau keghairahan.

(12) Ibid. m.s. 129. and C. Ray Balliet - *Organizational Theory and Behavior* m.s. 171.

"In a bureaucracy authority and power rest in the institution or office. An individual holds on office, and the power he exercises is legitimized in the office; that is the power does not personally belong to him; it is a part of the office. Because the office holder has been selected on his technical ability, he wields his influence because of his expertise. The highest official is an exception; he may hold power through election, appropriation or succession." (13)

Pemisahan tugas-tugas rasmi dari pertimbangan peribadi sangat perlu mencapai keadilan dan kecekapan. Hubungan peribadi yang wujud di antara pegawai-pegawai di luar pejabat tidak semestinya mempengaruhi sesuatu keputusan rasmi. Adalah merupakan satu dasar bahawa kakitangan pentadbir hendaklah dipisahkan samasekali hakmilik segala aspek pentadbiran atau pengeluaran. Selanjutnya, terdapat pula secara dasarnya pemisahan yang sepenuhnya di antara harta kepunyaan organisasi yang dikawal dalam lingkungan pejabat dengan harta persendirian pegawai itu. Pengasingan yang telah digunakan oleh Weber kepada unsur taraf yang lain itu, seperti pengasingan tempat-tempat kediaman persendirian birokrat daripada organisasi, memelihara taraf birokrat pegawai itu daripada digugat oleh kehendak tarafnya yang di luar organisasi untuk menambahkan lagi kebebasan organisasi itu. Sumber pengeluaran organisasi mestilah bebas daripada kawalan luar dan jawatan tidak dapat dipegang monopolinya oleh sesuatu pihak yang berkuasa. Sumber ini mestilah bebas hingga membolehkan

(13) Herbert G. Hicks and C. Ray Gullett - Organization: Theory and Behavior m.s. 131.

(14) Ibid. m.s. 130.

Apa yang telah dilakukan di atas (ciri-ciri tersebut)

nya diperuntukkan dan diperuntukkan semula mengikut kehendak organisasi. dasar yang berikutan akibat masalah organisasi yang

penting adalah menjadi dasar organisasi itu keseluruhannya. Struktur

Ciri akhir mengikut Weber adalah dari segi pengambilan organisasi yang rasional itu tidak sentiasa teguh; ia perlu pegawai, yakni aturan yang mengawal penyelenggaraan sesuatu jawatan dilindungi daripada tekanan luar untuk mengawal autonomi yang itu mungkin merupakan aturan atau norma teknik. Dalam kedua-dua kes dipelihara jika ia benar-benar hendak dipertahankan hingga ia dapat tersebut, jika penggunaannya hendak menjadi rasional sepenuhnya, mencapai matlamatnya. Apabila aspek atau organisasi-organisasi yang latihan khusus adalah perlu diadakan. Oleh itu adalah benar bahawa tidak formal dalam birokrasi maka tidak dikehendaki oleh Weber dalam hanya orang yang mempunyai latihan teknik yang cukup, layak untuk menjalankan tugas. Sekiranya, aspek-aspek yang tidak formal sangat menjadi kakitangan pentadbiran. Dalam lain perkataan, seseorang analisis-aspek yang tidak rasional merupakan ancaman besar dalam birokrasi. calon dilantik atas dasar kelayakan. Pegawai itu tidak boleh dibuang jadi hal ini perlu diberi pertimbangan yang wajar dalam hal ini atau membuang kerja seseorang sewenang-wenangnya. Jawatan itu merupakan kerja tetap bagi seseorang individu. Gaji pegawai ditetapkan, begitu juga gaji bagi anggota-anggota lain. Demikian juga faedah-faedah lain seperti pencen. Selain dari itu, peraturan juga dibuat berhubung dengan kenaikan pangkat yang biasanya berdasarkan kekananan dan pencapaian. Memadailah kalau dikatakan Weber memikirkan yang punca kuasa seorang birokrat itu ialah pengetahuan dan latihannya. Ini bukanlah bermakna pengetahuan dan latihan yang diperolehinya telah menggantikan legitimasi tetapi kebolehan teknik dan pengetahuannya merupakan asas legitimasi itu diberikan kepadanya. Menurut berdasarkan kepada matlamat organisasi, adanya bukratisme di dalam organisasi

"There is a free conceptual relationship between the official and the organization. An individual has a great deal of personal freedom, particularly in areas not directly related to the work, but he is not subject of authority and control in the area of his official duties." (14)

(14) Ibid. m.s. 130.

Apa yang telah dinyatakan di atas (ciri-ciri tersebut) adalah aspek-aspek formal sesuatu birokrasi. Sepertimana yang dilihat oleh Weber, dasar yang berikutan akibat masalah organisasi yang penting adalah menjadi dasar organisasi itu keseluruhannya. Struktur organisasi yang rasional itu tidak sentiasa tegas; ia perlu dilindungi daripada tekanan luar untuk mengawal autonomi yang diperlukan jika ia benar-benar hendak digembelingkan hingga ia dapat mencapai matlamatnya. Aspek-aspek atau organisasi-organisasi yang tidak formal dalam birokrasi pula tidak disentuh oleh Weber dalam perbincangannya. Sebenarnya, aspek-aspek yang tidak formal serta amalan-amalan yang tidak rasmi merupakan perkara biasa dalam birokrasi. Jadi hal ini perlu diberi pertimbangan yang wajar dalam kajian mengenai sesuatu birokrasi.

2.2 Konsep Apabila digunakan sebaik-baiknya birokrasi dapat menghasilkan kecekapan pentadbiran sesuatu organisasi atau negara. Ia memberi beberapa fungsi kuasa yang sememangnya merupakan suatu kebaikan kepada organisasi. Ini termasuklah aspek pengkhususan, struktur, keseimbangan, kerationalan dan beberapa lagi. Keadaan ini bergantung kepada penilaian individu di mana tidak semua orang mempunyai penilaian yang sama untuk mencapai matlamat tersebut. Adalah akan lebih berfungsi sekiranya segala tindakan yang dijalankan berdasarkan kepada matlamat organisasi, adanya kekreatifan di dalam organisasi tersebut di samping cuba mengelakkan kepentingan diri, prejudis dan emosi. Dengan itu masyarakat moden dan kompleks dewasa ini dapat berjalan dengan lebih licin dengan adanya birokrasi.

Namun demikian, fungsi negatif dan ketidakcekapan juga

boleh ujud dalam birokrasi. Ini berlaku apabila timbul terlalu banyak red tape; misalnya peraturan-peraturan terlalu ketat dan impersonal, kelawatan dalam membuat keputusan, pegawai-pegawai kurang bertanggungjawab dan sebagainya. Ketidakecekan juga boleh timbul akibat akibat dari kekurangan tenaga buruh yang terlatih untuk menjalankan tugas, permusuhan di kalangan pegawai-pegawai, penyelewengan dan sebagainya.

Birokrasi adalah suatu contoh jenis unggul (ideal type) dalam pengertian Max Weber. Sebagai suatu jenis unggul, birokrasi dalam bentuk yang tulen tidak ujud dalam masyarakat. Organisasi-organisasi formal yang ujud dalam masyarakat hanya mendekati jenis unggul tadi dengan darjat yang berlainan.

2.2 Konsep Sikap

Sikap bukanlah sesuatu yang dapat dilihat, tetapi ianya dapat difahami daripada perlakuan dan tindakan seseorang kepada sesuatu perkara menurut Daniel Katz dan Ezra Slotnick, sikap adalah: "Individual's tendency or predisposition to evaluate an object on symbol of that project in certain ways." (15)

Sementara itu Allport juga mendefinisikan sikap. Menurutnyanya:

-
- (15) Henry Landgran, An Introduction to Social Psychology. Wiley International edition, 2nd ed. 1969, m.s. 98.
- (16) of Social Psychology, Worcester, Clark University Press 1935 m.s. 738-844.
- (17) Krech, Crutchfield & Ballachy, Individual in Society, An International student edition 1962, m.s. 145.

"An attitude is a mental and natural state of readiness, organized through experience, exerting a directive or dynamic influence upon the individual's response to all objects and situation with which it is related." (16)

Dari definisi-definisi yang diberikan di atas dapat dimengerti-kan bahwa sikap atau attitude itu adalah satu tendens atau kecenderungan yang agak stabil untuk berlaku atau bertindak secara tertentu di dalam suatu situasi yang tertentu.

Sikap merangkumi tiga aspek iaitu pemikiran, perasaan dan tingkah laku. Hal ini sesuai dengan definisi yang dijelaskan oleh Krech, Crutchfield dan Ballachy di mana menurut mereka sikap itu ialah:

"An enduring system of three components: centering about a single object, the belief about the object, the cognition component; the effect connected with the object - the feeling component; and the disposition to the object - the action tendency component." (17)

Dalam ertikata lain, sikap adalah sesuatu yang difikirkan oleh individu, yang dirasakan dan tindakan yang diambil olehnya.

Menurut D. Koulack pula, sikap merangkumi tiga konsep lain, iaitu pengetahuan, perasaan dan ransangan pada diri seseorang terhadap sesuatu perkara atau objek. Sikap seseorang itu timbul dengan adanya pengetahuan tentang sesuatu perkara atau objek, lantas

-
- (16) Allport G.W. 'Attitude' di dalam C. Murchison (ed), Hand Book of Social Psychology, Worcester, Clark University Press 1935 m.s. 798-844.
- (17) Krech, Crutchfield & Ballachy, Individual in Society, An International student edition 1962, m.s. 146.

menimbulkan perasaan negatif atau positif terhadap perkara atau objek tersebut. Pengetahuan dan perasaan terhadap sesuatu perkara atau objek itu seterusnya memberi dorongan kepada individu untuk bertindak. (18)

Definisi sikap yang diberi oleh Thurstone ialah:

".....the degree of positive or negative affect associated with some psychological object." (19)

Psychological object termasuk object seperti simbol, cogan kata, manusia, institusi, cita-cita ataupun ide-ide dan sebagainya.

Perasaan terhadap objek itu berbeza dari seorang ke seorang lain, bergantung samada perasaan itu positif atau negatif. Satu-satu pekerjaan itu, seperti menjadi buruh adalah suatu psychological object; seperti jugalah soal politik dan institusi sosial.

Sikap satu-satu individu atau kelompok akan menentukan bagaimana satu-satu objek (termasuk juga situasi) itu diukur atau dibuat penilaian. Misalnya, kita ambil saja soal pemogokan. Kepada majikan pemogokan ialah suatu rancangan subversif golongan-golongan tertentu yang menggunakan perkara-perkara sebagai alat ataupun tindakan liar pekerja-pekerja yang tamak. Tetapi kepada pekerja-pekerja pula, pemogokan adalah suatu cara halal untuk menentukan keadilan. Ternyata bahawa sikap tiap satu pihak adalah berbeza dalam melihat satu situasi

(18) D. Koulack and D. Perlman, Reeding in Social Psychology, Focus on Canada, Wiley Publishers of Canada, Toronto, 1973. hal.59.

(19) Lagget J.C."Uprootedness and Working Class Consciousness." American Journal of Sociology, Vol. 68, 1962 - 1963. hal.44.

yang sama dari frame of reference dan sikap yang berlainan.

Sikap dapat dibezakan pula dengan pendapat atau opinian. Sikap sering digunakan untuk menggambarkan susunan predisposition yang lebih kekal, sedangkan pendapat ialah pengaliran lisan mengenai kepercayaan, sikap, ataupun nilai seseorang itu. Tetapi apakah nilai atau sikap sebenarnya yang dilahirkan melalui pendapat itu bergantung pula kepada kesimpulan (inference) yang kita buat terhadap pendapat yang dilahirkan itu. Tetapi mungkin oleh sebab-sebab tertentu maka pendapat belum tentu menggambarkan sikap yang sebenar. Misalnya oleh sebab takut dibuang kerja jika sikapnya diketahui oleh majikan, maka pekerja itu mungkin akan melahirkan pendapat yang tidak menggambarkan sikapnya yang tulen.

Berbalik kepada definisi Thurstone tadi, sikap mempunyai berbagai kecenderungan untuk berlaku atau bertindak secara tertentu dalam situasi tertentu, maka jelaslah bahawa sikap meliputi baik suatu pendirian psychic mahupun suatu kesediaan untuk berbuat sesuai dengan pendirian tadi itu.

Seperti yang dinyatakan, maka sikap itu tidak sama dengan suatu pendapat. Misalnya, suatu pendapat yang diucapkan dapat memperlihatkan atau membayangkan suatu sikap. Walaupun demikian cara yang mudah untuk mengukur sikap ialah dengan cara census of opinion, kerana pendapat sesuatu kelompok atau individu itu sedikit sebanyak memberi gambaran benar kepada sikap. Tetapi cara ini hanya boleh dilakukan dengan penuh kesedaran bahawa mungkin disebabkan oleh faktor-

faktor penglahiran pendapat itu tidak semestinya melahirkan sikapnya yang tulen. (20)

Sikap atau tendensi untuk bertindak adalah pula tidak sama dengan suatu tindakan kerana suatu tendensi dapat dikecualikan sehingga tidak sampai menghasilkan tindakan itu. Contohnya ialah seperti pekerja yang tidak mahu menyatakan protesnya kepada majikan kerana takut menghadapi tindakan. Jadi, kita lihat dua sikap yang bertentangan yakni satu sikap tertentu dapat memuat sifat-sifat yang bertentangan. Yang demikian ia memperlihatkan suatu ambivalence.

Dalam membuat huraian mengenai sikap juga seringkali ujud kekeliruan untuk membezakan antara sikap dan kepercayaan (beliefs). David Krech dan Richer Crutchfield telah menghuraikan perbezaan antara kedua konsep tersebut. Menurut mereka,

"A belief is an enduring organization of perceptions and cognitions about some aspects of the individual's world. A belief is a pattern of meanings of a thing. It is a totality of the individual's cognition about the thing."

menurut beliau lagi,

"More specifically an attitude can be defined as an enduring organization of motivational, emotional, perceptual and cognitive processes with aspect to some aspects of the individual's world." (21)

(21) David Krech, and Richard Crutchfield, Theory and Problem of Social Psychology, McGraw-Hill Book Company Inc., 1948, m.s.152.

Persamaan dan perbezaan antara kedua konsep tersebut jelas dapat dilihat melalui definisi yang telah dibuat oleh mereka, mempercayai sesuatu itu timbul dengan adanya pengetahuan seseorang terhadap beberapa aspek di dalam hidupnya. Umpamanya, manusia mempercayai bahawa dunia ini bulat tetapi kepercayaan ini tidak melibatkan emosi dan tidak pula menimbulkan ransangan untuk bertindak. Manakala sikap pula merupakan keadaan seseorang individu yang melibatkan tiga keadaan iaitu pengetahuan, perasaan dan ransangan. Di dalam sesuatu keadaan sikap seringkali mempunyai matlamat yang mendesak seseorang untuk bertindak dalam memenuhi hasratnya.

Jadi perkaitan variabel-variabel dalam sikap ini dapat dijelaskan seperti berikut:

- i) Sikap berkembang atau terbentuk kerana adanya kemahuan.
- ii) Sikap seseorang itu dibentuk dengan berlakunya pendedahan kepada pendidikan atau menerusi proses sosialisasi kepada satu-satu perkara atau ide.
- iii) Sikap itu hanya akan melalui proses penyesuaian antara nilai yang ada padanya dengan nilai-nilai kelompok masyarakat yang diduduki.
- iv) Akhir sekali sikap itu merupakan refleksi kepada gelisah seseorang.

Sikap dalam studi ini ialah suatu kecenderungan yang agak stabil dan merupakan perasaan positif ataupun negatif yang berhubung dengan beberapa psychological object. Sikap juga bukanlah sesuatu

yang dapat dijelaskan secara objektif tetapi lebih bersifat subjektif.

Ini adalah kerana ianya merangkumi aspek dalaman dan juga luaran.

3.1 Pejarah Hingkas Pembinaan dan Perkembangan Hingka Kini.

Sikap tidak sama dengan pendapat walaupun pendapat yang diucapkan dapat memperlihatkan atau membayangkan suatu sikap. Sikap atau tendens untuk bertindak adalah pula tidak sama dengan suatu tindakan atau perlakuan (behaviour) kerana sesuatu sikap atau tendens untuk bertindak dapat dikuasai atau diawasi sehingga tidak sampai menghasilkan tindakan atau perlakuan. Begitu juga sikap berbeza dengan kepercayaan kerana kepercayaan tidak menimbulkan emosi dan tidak pula memberi ransangan untuk bertindak. Oleh itu memahami tentang sikap bukan sahaja dengan memahami individu tetapi juga dapat memberi gambaran yang lebih logik kepada sesuatu fenomena sosial yang berlaku di suatu kelompok masyarakat. Dalam kajian ini sikap merupakan kesimpulan-kesimpulan yang dibuat hasil dari pengucapan-pengucapan pendapat responden itu ekoran dari masalah-masalah yang dihadapi oleh mereka.

perliindungan kepada penduduk-penduduk, peniaga-peniaga di sekitar kawasan beraturan dari bahaya-bahaya kebakaran. Lebih kurang dalam tahun 1980 pihak Majlis Bandar (Town Board) telah membentuk satu pasukan bomba sendiri dengan kenderaan serta alat kelengkapan yang lebih sempurna. Pengambilan yang pertama ialah terdiri dari 3 atau 4 orang dan pembayaran gaji mereka ini dibiayai sepenuhnya oleh Majlis Bandar. Oleh kerana jumlah yang diambil ini tidak ramai maka beberapa masalah juga timbul seperti dalam memberi latihan kawat kebomoran, kawat kaki, melaksanakan tatatertib dan ketidadaan jurulatih. Maka pihak Majlis mengambil keputusan untuk

BAB III: LATAR BELAKANG DAN STRUKTUR ORGANISASI BOMBA ALOR SETAR

3.1 Sejarah Ringkas Penubuhan dan Perkembangannya Hingga Kini.

Sebelum wujudnya Jabatan Bomba di Kedah/Perlis, semua urusan melawan kebakaran adalah dipertanggungjawabkan kepada Pasukan Polis. Pada masa itu alat-alat kelengkapan yang ada hanya dari jenis ringan umpamanya penukul api (firn Beaters), baldi-baldi berisi pasir dan air (Fire Buckets). Pasukan Polis (Bahagian Kebakaran) hanya bersedia dengan satu pasukan khas yang kecil terdiri daripada 4 atau 5 orang dengan menggunakan kenderaan biasa untuk menghadapi sebarang kemungkinan oleh kerana pada masa itu tidak ada kereta bomba yang khas untuk melawan kebakaran.

Oleh kerana memandangkan kepada keadaan negeri yang semakin mencapai kemajuan dengan jumlah penduduk dan bangunan makin bertambah, maka kesedaran timbul pada pihak kerajaan negeri untuk mengadakan satu pasukan bomba yang terlatih untuk memberi perlindungan kepada penduduk-penduduk, peniaga-peniaga di sekitar kawasan bandaran dari bahaya-bahaya kebakaran. Lebih kurang dalam tahun 1920 pihak Majlis Bandaran (Town Board) telah membentuk satu pasukan bomba sendiri dengan kenderaan serta alat kelengkapan yang lebih sempurna. Pengambilan yang pertama ialah terdiri dari 5 atau 6 orang dan pembayaran gaji mereka ini dibiayai sepenuhnya oleh Majlis Bandaran. Oleh kerana jumlah yang diambil ini tidak ramai maka beberapa masalah juga timbul seperti dalam memberi latihan kawat kebombaian, kawat kaki, melaksanakan tatatertib dan ketiadaan jurulatih. Maka pihak Majlis mengambil keputusan untuk

meletakkan anggota-anggota ini di bawah pentadbiran Pasukan Polis yang dapat memberi latihan dan kemudahan-kemudahan lain dengan secukupnya. Pasukan bomba ini bertugas berganding bahu bersama Pasukan Polis. Keadaan ini berlanjutan sehingga tamat Perang Dunia Kedua pada tahun 1945 dan seterusnya hingga tahun 1948 apabila keadaan darurat diisytiharkan.

Apabila keadaan darurat diisytiharkan pada tahun 1948, Pasukan Polis mula mengorak langkah untuk memperbesarkan organisasinya dan dengan keadaan ini mereka tidak lagi dapat menumpukan perhatian sepenuhnya kepada bahagian Bomba di sebabkan mereka juga menanggung beban yang berat kerana kekurangan pegawai dan menghadapi masalah-masalah yang lain. Pada tahun 1959 setelah beberapa rundingan diadakan di antara pihak polis dan kerajaan negeri, maka satu keputusan diambil untuk mengeluarkan Pasukan Bomba dari jagaan dan pengawasan Polis dan diletakkan di bawah pentadbiran Majlis Bandaran.

Pada masa penarikan keluar Pasukan Bomba dari jagaan polis, jumlah anggota yang ada di seluruh negeri Kedah/Perlis hanya lebih kurang 30 orang sahaja. Dengan jumlah yang ada ini adalah tidak mencukupi untuk menghadapi sebarang kemungkinan yang akan berlaku dan bertambah pula dengan kenderaan serta alat kelengkapan yang serba kekurangan. Pada masa itu juga, negeri Perlis hanya mempunyai seramai 5 orang anggota bomba sahaja tanpa pegawai untuk mengendalikan pentadbiran balai dan operasi kebakaran. Oleh sebab ketiadaan pegawai maka kerjaan negeri Perlis menyerahkan Bahagian Operasi di bawah nasihat atau penyeliaan Penguasa Bomba

Negeri Kedah. Pada ketika yang genting ini di mana terdapat serba kekurangan, lebih-lebih lagi tenaga anggota, maka berbagai masalah timbul. Untuk menambah anggota sepenuh masa akan memakan perbelanjaan yang banyak. Maka dengan yang demikian kerajaan mengambil keputusan untuk mengadakan anggota-anggota sambilan (sukarela) dan mereka ini dibayar elaun mengikut jam yang mereka bertugas sahaja. Akan tetapi perkhidmatan sukarela ini juga menimbulkan berbagai-bagai masalah, seperti masa bertugas, latihan dan lain-lain aktiviti kebombaan tidak dapat bergerak sepenuhnya. Dengan yang demikian, perkhidmatan sukarela ini terpaksa diberhentikan berperingkat-peringkat dan bagi kalangan anggota-anggota yang mempunyai potensi yang baik di masa hadapan akan diserapkan terus sebagai anggota bomba sepenuh masa.

Bermula sebagai ekoran dari kesedaran pihak yang berkenaan seperti individu, pekerja-pekerja, pekilang-pekilang dan berbagai kalangan masyarakat dari segi bahaya-bahaya kebakaran, maka Jabatan Bomba dibesarkan secara berperingkat-peringkat mengikut kemajuan tiap-tiap negeri. Dari tahun 1949 hingga 1966 berbagai-bagai perubahan telah berlaku dan banyak kemajuan yang dicapai seperti penambahan anggota, kenderaan yang lengkap dan moden serta alat kelengkapan yang bersesuaian mengikut kemajuan masa. Masalah latihan bagi anggota-anggota tidak lagi timbul kerana wujudnya Pusat Latihan Bomba dengan tenaga pengajar yang berpengalaman di Kuala Lumpur. Di peringkat pusat juga ditubuhkan untuk memberi khidmat nasihat kepada Penguasa-penguasa Bomba Negeri di bidang kebombaan. Dengan khidmat nasihat yang diberikan oleh

Jemaah Perkhidmatan Bomba, maka ia merupakan satu usaha untuk menggerakkan kerajaan-kerajaan negeri supaya memberi perhatian yang lebih kepada peri mustahaknya Pasukan Bomba di negeri masing-masing.

Sungguhpun perkembangan dan pembesaran berlaku dan banyak balai bomba baru didirikan, akan tetapi Jabatan Bomba Negeri tidak berkemampuan untuk menyaingi kemajuan yang dicapai oleh negeri, terutama bagi bandar Alor Setar. Bangunan-bangunan tinggi, hotel, pewagam, kilang-kilang perusahaan, taman-taman perumahan dan lain-lainnya tumbuh seperti cendawan. Akan tetapi Jabatan Bomba masih ditahap lama. Sistem dan peraturan dari segi keselamatan kebakaran tidak dapat diselaraskan oleh akta-akta untuk pencegahan kebakaran tidak ada. Kerajaan-kerajaan negeri yang berkemampuan dapat mengadakan Pasukan Bomba yang cukup dan cekap. Tetapi negeri-negeri yang mundur mempunyai pasukan yang dapat bergerak secara ala-kadar sahaja. Memandangkan kepada kepncangan-kepincangan inilah, maka pihak-pihak pemodal dan syarikat-syarikat insuran mendesak kerajaan Pusat supaya menyatukan semua Jabatan Bomba Negeri di bawah satu pentadbiran yang lebih sempurna. Sebagaimana yang diketahui, sebelum tahun 1976 Jabatan Bomba Negeri adalah di bawah pentadbiran Kerajaan Negeri dan Majlis-Majlis Tempatan. Kemudian Kerajaan Persekutuan telah menubuhkan Jemaah Pemeriksa Perkhidmatan Bomba pada tahun 1957 untuk memberi nasihat kepada Perkhidmatan Bomba Negeri dan juga Kerajaan Tempatan. Pada tahun 1976, Akta A 354, Pindaan Perlembagaan yang dikuatkuasakan pada 1hb Januari, 1976 meminda

dengan membawa Perkhidmatan Bomba disatukan di bawah pentadbiran Kerajaan Persekutuan dan diletakkan di bawah Kementerian Perumahan dan Kerajaan Tempatan. Pada tahun 1977, Bomba Bandaraya Kuala Lumpur, Pulau Pinang dan Melaka turut terlibat dalam penyatuan itu. Di atas penyatuan yang dicadangkan ini persetujuan dari semua Kerajaan Negeri diperolehi dan penyatuan pada dasar dibuat pada tahun 1976 dan akhirnya penyatuan sepenuhnya dibuat pada tahun 1977.

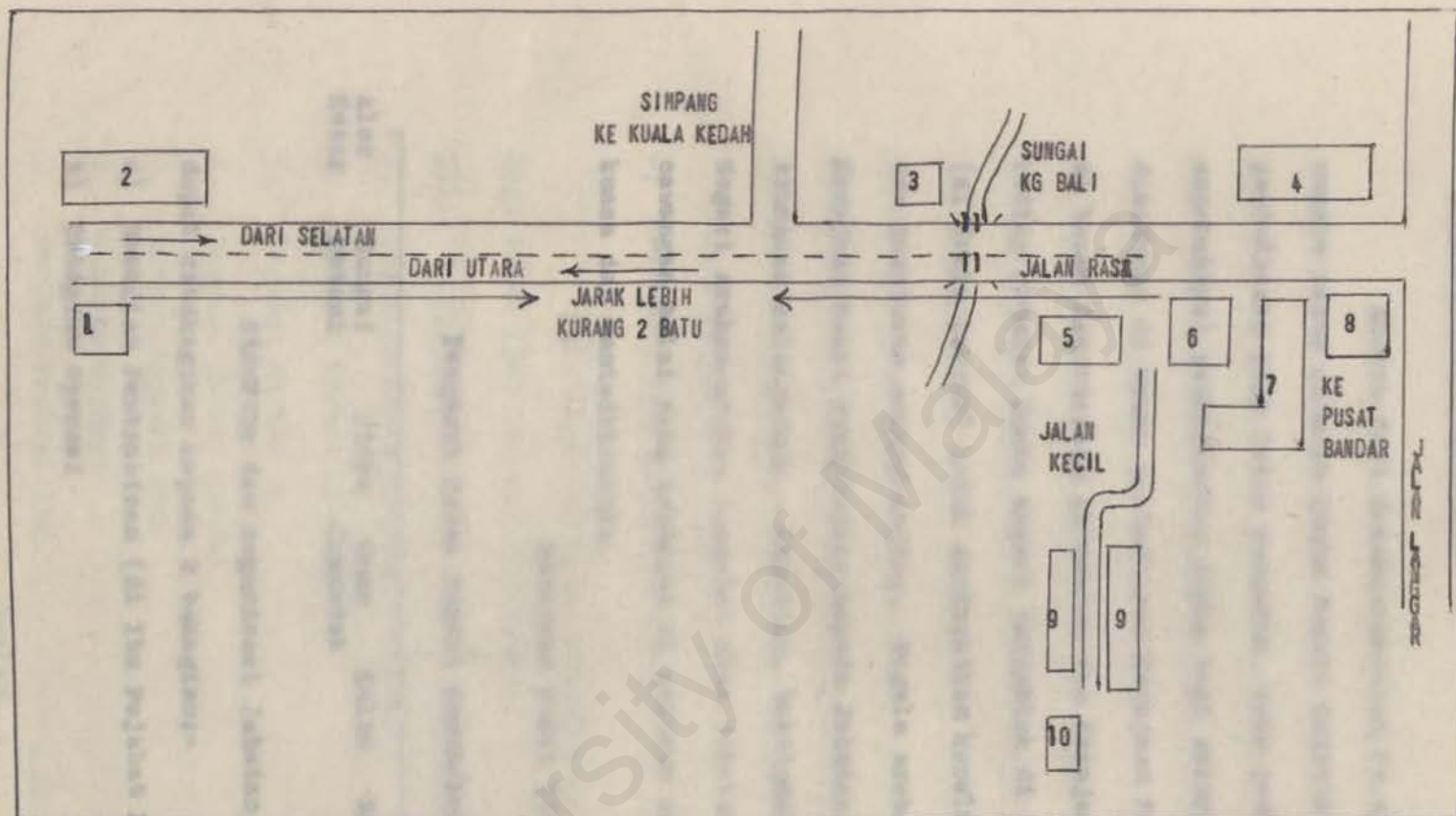
Semasa peralihan dibuat, anggota yang ada di Kedah/Perlis adalah berjumlah lebih kurang 90 orang sahaja. Akan tetapi hanya setahun kemudian jumlah anggota telah meningkat kepada lebih dari 300 orang.* Yakni pada masa kini seramai 331 orang dan jumlah balai yang ada di negeri Kedah ialah 7 buah dan sebuah lagi di Perlis. Balai-balai bomba yang terdapat di negeri Kedah ialah di Alor Setar (ibu Pejabat Bomba Negeri), Sungai Petani, Guar Cempedak, Kulim, Baling, Jitra dan Langkawi. Sementara di negeri Perlis pula terdapat di Kangar yang dibina dalam tahun 1947.

* Pada masa kini, jumlah anggota bomba bagi negeri Kedah/Perlis ialah seramai 331 orang.

- Sumber: 1) Risalah rasmi Jabatan Perkhidmatan Bomba Kedah/Perlis.
2) Temubual pengkaji dengan Pegawai Bomba Tingkat I, (merangkap kerja Timbalan Pengarah Bomba Negeri), Encik Zakry bin Che' Noh.

3.1.2 LOKASI

Ibu pejabat Bomba Alor Setar terletak di sebidang tanah yang keluasananya kurang dari setengah ($\frac{1}{2}$) ekar, di pinggir jalan raya, selatan bandar Alor Setar. Berhampiran dan berhadapan dengannya iaitu di seberang Jalan Raja terletak Balai Polis Alor Setar. Di sebelah kanan dan belakangnya pula terdirinya bangunan pejabat polis dan stor, senjatanya yang baru. Bersebelahan dengan bangunan polis yang baru ini juga terletak Chartered Bank dan di sebelah kiri Balai Bomba tersebut pula terdapat bangunan Mahkamah lama yang sedang dalam usaha untuk dirobohkan. Di sebelah kirinya juga mengalir sebatang sungai yang dikenali sebagai sungai Kedah. Kedudukan ibu pejabat Bomba Alor Setar ini berhadapan dengan Balai Polis akan memudahkan hubungan untuk mendapatkan bantuan dan kerjasama dari pihak polis sekiranya berlaku sesuatu kecemasan. (lihat lakaran di muka sebelah).

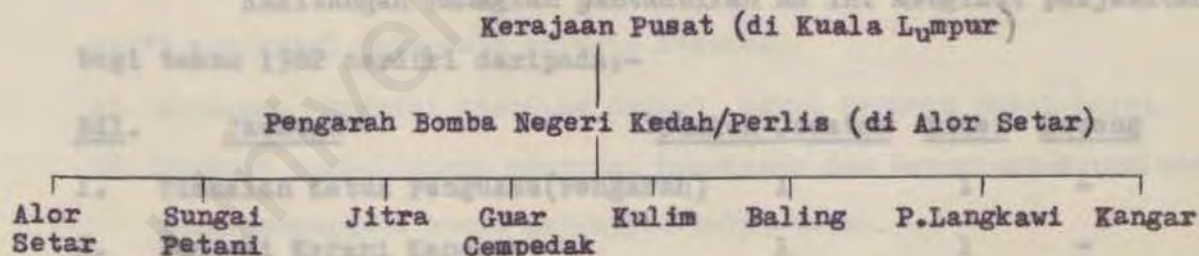


PETUNJUK

- | | |
|--|--|
| 1. Tempat tinggal pengkaji | 7. Bangunan baru Pejabat dan Stor Polis. |
| 2. Sekolah Menengah Teknik | 8. Bangunan Chartered Bank |
| 3. Pasar Besar | 9. Kuarters |
| 4. Balai Polis | 10. Bilik 'stand-by' anggota bomba berpangkat rendah |
| 5. Bangunan Mahkamah Lama yang sedang dirobuhkan | 11. Jambatan |
| 6. Balai Bomba Alor Setar. | |

3.1.3 Struktur dan Organisasi

Ekoran dari desakan-desakan ke atas Kerajaan Pusat supaya semua Jabatan Bomba Negeri disatukan di bawah satu pentadbiran yang lebih sempurna, maka pada tahun 1976 (dan 1977 sepenuhnya) perkhidmatan Bomba bagi seluruh negeri di Malaysia disatukan di bawah pentadbiran Kerajaan Persekutuan dan diletakkan di bawah Kementerian Perumahan dan Kerajaan Tempatan. Dengan itu setiap Jabatan Bomba Negeri tertakluk di bawah Kerajaan Pusat (di Kuala Lumpur) untuk mendapatkan keselarasan dari segi pentadbiran dan peraturan undang-undang. Segala arahan jika perlu dari Kerajaan Pusat dikeluarkan kepada Jabatan Bomba Negeri untuk tindakan selanjutnya. Kemudian, bertindak sebagai Pengarah Bomba Negeri arahan-arahan tersebut akan dikeluarkan kepada cawangan-cawangan balai yang terdapat di seluruh negeri di bawah bidang kuasa dan pentadbirannya.



Struktur dan organisasi Jabatan Bomba Negeri Kedah/Perlis dapat dibahagikan kepada 2 bahagian:-

- a) Bahagian Pentadbiran (di Ibu Pejabat Bomba Negeri, Alor Setar)
- b) Bahagian Operasi

Sila lihat carta struktur dan organisasi di dalam

'Lampiran 'A'.

Kalau diperhatikan carta tersebut, kedua-dua bahagian pentadbiran dan operasi adalah di bawah tanggungjawab Pengarah Negeri. Kedua-dua bahagian ini mempunyai fungsi dan peranan yang tertentu. Bagi pentadbiran Am, bahagian ini berfungsi dalam soal-soal seperti berikut:-

- a) Pengurusan kakitangan, soal-soal berhubung dengan perkhidmatan, kewangan, staffing, gaji, rekod-rekod, pertukaran dan kenaikan pangkat.
- b) Budget (dan penyediaan budget).
- c) Pembelian alat-alat kegunaan jabatan.
- d) Projek-projek dan pembangunan iaitu membina dan membaiki balai-balai.
- e) Soal-soal kebajikan kakitangan.

Kakitangan bahagian pentadbiran am ini mengikut perjawatan bagi tahun 1982 terdiri daripada:-

<u>Bil.</u>	<u>Jawatan</u>	<u>Jumlah Jawatan</u>	<u>Diisi</u>	<u>Kosong</u>
1.	Timbalan Ketua Penguasa(Pengarah)	1	1	-
2.	Pegawai Kerani Kanan	1	1	-
3.	Pegawai Kerani Am	1	1	-
4.	Pegawai Kerani Rendah	2	2	-
5.	Penyenlenggara Stor	1	-	1
6.	Pelayan Pejabat	1	1	-
7.	Penjaga Jentera III	1	-	1
Jumlah		8	6	2

Bahagian Operasi Perkhidmatan Bomba Negeri Kedah dan Perlis
sebelum pengubahan di dalam Lampiran 'B' dan 'C'.

Bahagian operasi pula diketuai oleh Pengarah Negeri (Timbalan Katua Pengarah) dan dibantu oleh dua orang pegawai, iaitu seorang Pegawai Bomba Tingkatan I (menanggung kerja Penguasa (Timbalan Pengarah) dan seorang Pegawai Bomba Tingkatan II (menanggung kerja Pegawai Bomba Tingkatan I). Perlu diingatkan bahawa Jabatan Bomba Negeri Kedah tidak mempunyai Penguasa (Timbalan Pengarah) dan Penguasa Operasi yang tetap kerana jawatan ini masih dikosongkan. Maka sebagai pegawai tertinggi selepas Pengarah Negeri, maka Pegawai Bomba Tingkatan I, Encik Zakry bin Che' Noh tidak mempunyai sebarang jawatan yang tetap. Beliau berfungsi dan bertindak sebagai Timbalan atau Penolong Pengarah Negeri dan juga Penguasa Operasi.

Bahagian operasi bertanggungjawab dalam menyelaraskan segala aspek dan pentadbiran operasi bomba di peringkat Negeri serta mengumpul data-data seperti berikut:-

- a) Merangka 'Operasi Standing Order' untuk panduan Balai-balai.
- b) Membuat penyelidikan mengenai kecukupan dan keperluan-keperluan anggota-anggota bomba peringkat balai-balai.
- c) Bomba Gotong-Royong (Sukarela).
- d) Statistik pili bomba dan mengatasi masalah pili bomba.
- e) Merancang kawat seperti kawat bersama antara balai, kawat siang, kawat malam dan sebagainya.

Kakitangan bahagian operasi mengikut perjawatan 1982 dapat dilihat dalam lampiran 'A' iaitu dalam carta struktur dan

organisasi. Jabatan Perkhidmatan Bomba Negeri Kedah dan Perlis
sebelum penyatuan di dalam Lampiran 'B' dan 'C'.

**CARTA ORGANISASI JABATAN PERKHIDMATAN BOMBA
NEGERI KEDAH SEBELUM PENYATUAN**

**PEGAWAI BOMBA NEGERI
(PENGUASA)**

PENTADBIRAN**
Peg. Kerani
Jurutaip
Pelayan Pejabat
JUMLAH (3)

	Lengkawi	Jitra	G. Chempedak	Alor Setar	Sg. Petani	Kulim	Baling
PB 11	-	-	-	1	1	-	-
ABK	1	1	1	2	1	1	1
PEMANDU	1	1	1	4	2	1	1
AB	2	4	4	35	8	4	2
Jumlah	4	6	6	42	12	6	4

(Bahagian Operasi/Latihan ini juga ditugaskan menjadi pegawai pencegahan dan perlesenan).

RUJUKAN

Penguasa : Penguasa
PB 11 : Pegawai Bomba Tkt.11
ABK : Ahli Bomba Kanan
PEMANDU : Pemandu Kerita Bomba
AB : Ahli Bomba

Jumlah Anggota: 11 orang

JUMLAH ANGGOTA

Bahagian Pentadbiran: 3
Bahagian Operasi/Latihan: 82

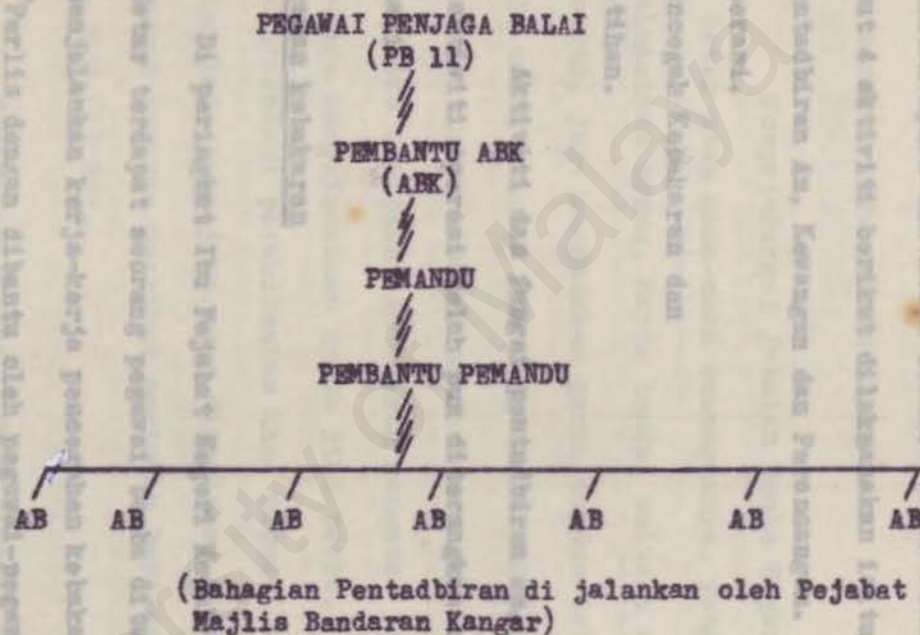
Jumlah 85

**CARTA ORGANISASI JABATAN PERKHIDMATAN BOMBA
NEGERI PERLIS SEBELUM PENYATUAN**

3.1.4 Objektif dan Fungsinya

Objektif Jabatan Bomba Negeri Kedah/Perlis adalah untuk memberi perkhidmatan kebakaran, pertolongan kecemasan dan juga keselamatan nyawa dan harta benda. Untuk mencapai objektif ini, terdapat 4 aktiviti berikut dijalankan:

- Pentadbiran, Keagamaan dan Pemangkin.
- Operasi.
- Pencegahan kebakaran dan
- Latihan.



RUJUKAN

PB 11 : Pegawai Bomba Tkt.11
 ABK : Ahli Bomba Kanan
 Pemandu : Pemandu Kerita Bomba
 Pembantu : Penolong Pemandu Kerita Bomba
 AB † Ahli Bomba

Jumlah Anggota: 11 orang

3.1.4 Objektif dan Fungsi

Objektif Jabatan Bomba Negeri Kedah/Perlis adalah untuk memberi perkhidmatan kebombaan, perkhidmatan kemasyarakatan dan keselamatan nyawa dan harta benda. Untuk mencapai objektif tersebut 4 aktiviti berikut dilaksanakan iaitu:-

- a) Pentadbiran Am, Kewangan dan Perancangan.
- b) Operasi.
- c) Pencegah Kebakaran dan
- d) Latihan.

Aktiviti dan fungsi pentadbiran am, kewangan dan perancangan serta aktiviti operasi telah pun diterangkan oleh pengkaji pada awal tadi.

Pencegahan kebakaran

Di peringkat Ibu Pejabat Negeri Kedah/Perlis iaitu di Alor Setar terdapat seorang pegawai bomba ditugaskan sepenuhnya bagi menjalankan kerja-kerja pencegahan kebakaran di seluruh negeri Kedah/Perlis dengan dibantu oleh pegawai-pegawai balai di daerah yang berkenaan.

Latihan

Pegawai-pegawai dan anggota-anggota bomba negeri Kedah/Perlis menerima latihan di pusat-pusat latihan bomba seperti Pusat Latihan Bomba Malaysia di Kuala Kubu Bahru, Selangor dan Pusat Latihan Regional yang mana latihan ini diberikan secara berperingkat-peringkat. Di peringkat negeri, latihan kawat juga

dijalankan pada tiap-tiap hari mengikut jadual yang telah ditetapkan kecuali pada hari-hari kelepasan am. Selain dari kawat latihan mengikut jadual, kawat latihan di waktu malam juga diadakan yang mana kawat ini kerap kali diambil oleh Pengarah Bomba sendiri atau penolongnya.

Fungsi-fungsi Jabatan Bomba Negeri, samada Balai Bomba Alor Setar atau mana-mana cawangannya, yang lain selain dari menyelamatkan nyawa, harta benda, melawan atau memadamkan api kebakaran, juga mengadakan perkhidmatan kebombaian sepenuh masa kepada orang ramai. Apa yang dimaksudkan dengan perkhidmatan penyelamat ialah memberi nasihat dan penerangan kepada orang-ramai, badan-badan kerajaan dan swasta mengenai pencegahan kebakaran dan cara-cara menyelamatkan nyawa jika perlu. Di samping itu juga pihak jabatan memberi perkhidmatan khas seperti menguji alat pemadam api dan lain-lain juga yang diperlukan oleh orang-ramai dengan dikenakan bayaran mengikut perintah bayaran Perkhidmatan Bomba 1977, P.U.(A) 207.

Demi keselamatan, pihak jabatan mengkaji dan membuat syur-syur ke atas pelan-pelan bangunan dan kemudian meluluskan pelan-pelan tersebut dengan berpanduan undang-undang kecil bangunan. Juga pihak itu menyediakan spesifikasi binaan-binaan seperti 'Fire Door', tangga-tangga, alat-alat pemasangan tetap dan lain-lain yang berkaitan dengan keselamatan bangunan. Penyelidikan dan pemeriksaan juga dibuat ke atas bangunan-bangunan kilang untuk menentukan kehendak-kehendak Jabatan Bomba diikuti. Selain daripada

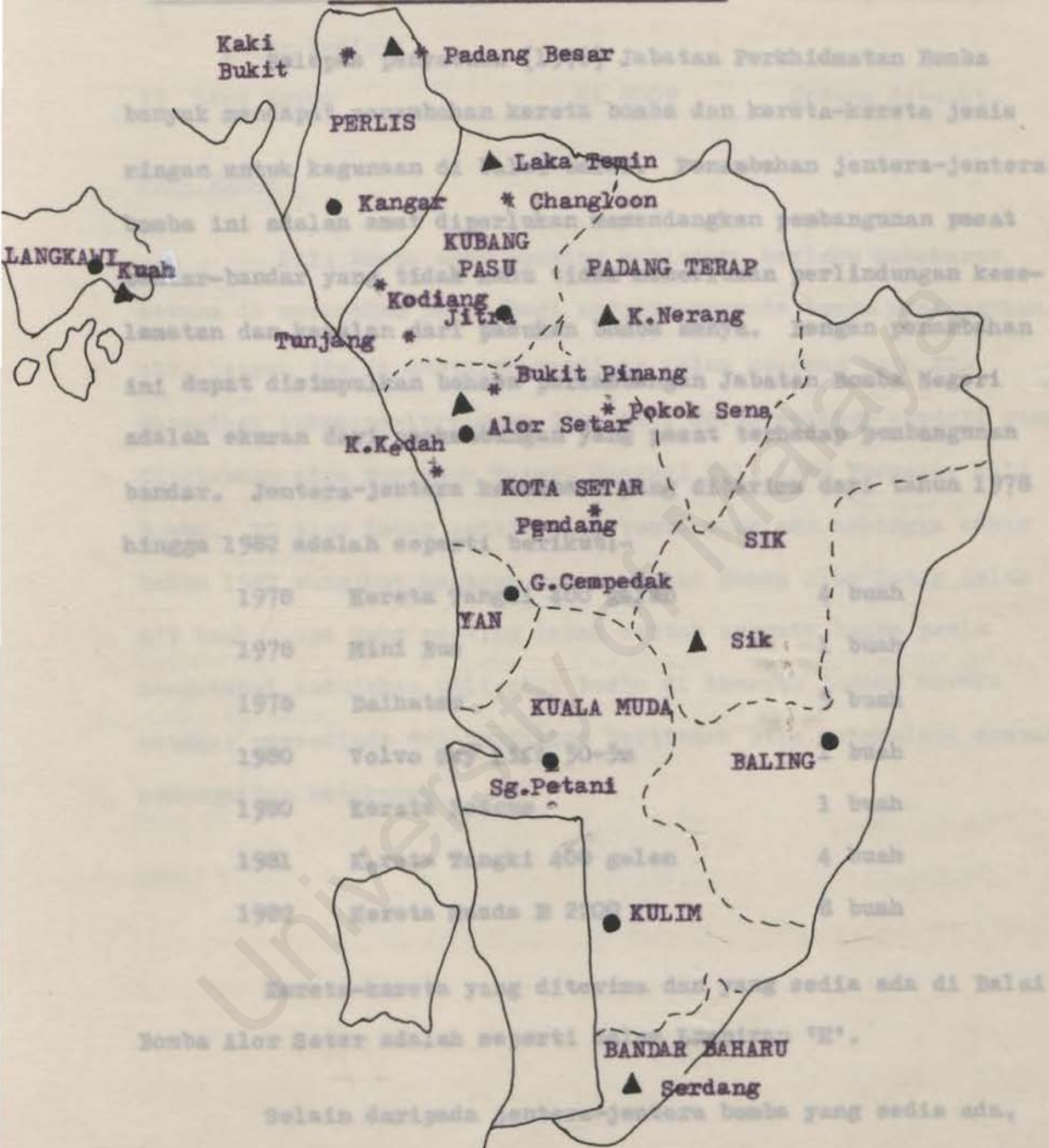
fungsi-fungsi yang telah disebutkan tadi, pihak jabatan juga bersedia dengan keanggotaan, jentera bomba serta peralatan yang cukup supaya sentiasa dalam keadaan baik dan boleh digunakan, di samping menjaga keselamatan, kebersihan kawasan dan balai-balai.

3.1.5 Pasukan Bomba Sukarela

Selain daripada perkhidmatan kebombean yang diberi oleh Jabatan Bomba Negeri, terdapat juga Pasukan Bomba sukarela atau Gotong-Royong yang memainkan peranan penting dalam menghadapi saat berlakunya kebakaran. Tujuan ditubuhkan Pasukan Bomba Sukarela ini ialah sebagai langkah atau tindakan awal dalam menghadapi sesuatu kebakaran sebelum tibanya anggota-anggota bomba tetap Negeri. Setakat ini terdapat 7 buah pasukan bomba sukarela di Kedah dan 2 buah lagi di Perlis. Di Kedah ia terdapat di Pendang, Kuala Kedah, Pokok Sena, Bukit Pinang, Jitra, Kodiang dan Changloon. Sementara di Perlis pula terdapat di Kaki Bukit dan Padang Besar. Sila lihat lampiran 'D'. Daripada apa yang dapat dilihat kedudukan semua pasukan bomba sukarela ini terletak di bahagian utara negeri Kedah dan Perlis. Kebiasaannya alat-alat kelengkapan dan kereta bomba yang dimiliki mereka adalah dari pemberian dari Jabatan Bomba Negeri walaupun ianya terdiri dari jenis yang lama. Justeru itu, tidak hairanlah sekiranya pasukan bomba sukarela ini tidak memiliki peralatan yang sempurna kerana ia ditubuhkan atas kesedaran penduduk tempatan itu sendiri yang mana mereka merasakan amat perlu sebelum tibanya bantuan dari pasukan bomba negeri.

KEDUDUKAN BALAI BOMBA NEGERI

3.1.5 Jentara-Jentara Kebakaran KEDAH/PERLIS



- BALAI BOMBA YANG SEDIA ADA DI KEDAH/PERLIS
- ▲ PROJEK BALAI BOMBA BARU YANG DILULUSKAN DALAM RANCANGAN MALAYSIA KEEMPAT
- * PASUKAN BOMBA SUKARELA/GOTONG ROYONG YANG SEDIA ADA.

1978	Kereta Tangki 400 gelen	4 buah
1978	Mini Bus	1 buah
1978	Daihatsu	5 buah
1980	Volvo Sky Lift 30-3m	1 buah
1980	Kereta Rescue	1 buah
1981	Kereta Tangki 400 gelen	4 buah
1982	Kereta Mazda E 2200	8 buah

Selain daripada jentera-jentera bomba yang sedia ada, terdapat juga kenderaan lama yang tidak dapat digunakan dan dalam tindakan memperbaikinya iaitu:

- 1) Kereta Tangki 400 KA 5602 Sedang dibaiki
gelen Bedford

2) Kereta Tangki 400 KC 3236 Sedang dibaiki
gelen Bedford

3) Land Rover	KA 8009	Sedang dibaiki
---------------	---------	----------------

Pili Bomba

1. Pili bomba amat penting sekiranya berlaku kebakaran kerana ia merupakan punca bagi anggota-anggota bomba mendapatkan air. Dengan itu ia mestilah sentiasa dalam keadaan baik dan diperiksa sekurang-kurangnya tiga kali dalam setahun seperti yang ditetapkan oleh Perintah Tetap, Operasi Bil. 1/80 Perkara: Pili Bomba. Di Alor Setar sahaja pili bomba yang ada sehingga akhir tahun 1982 mengikut kawasan jagaan Balai Bomba Alor Seter ialah
2. 429 buah. Apa yang penting ialah setiap anggota bomba perlu mengetahui kedudukan pili-pili bomba di kawasan jagaan mereka sebagai persediaan dan kemudahan bertindak bila menghadapi sesuatu
3. kemungkinan kebakaran.

3.2.1 Takrifan Jawatan-Jawatan

LAMPIRAN E

Penumpuan pengkaji dalam menekrifkan jawatan-jawatan

Kereta	No.Daftar	Tarikh Khidmat	Harga
BALAI BOMBA ALOR SETAR			
1. Kereta Tangki 400 gellen Bedford TK 1260	BBA 704	1.8.78	130,462.00
2. Kereta Tangki 400 gellen Bedford TK 1260	BBA 6707	17.9.78	127,000.00
3. Kereta Rescue Bedford TK 1260	WY 6256	26.12.80	201,160.00
4. Volvo Skylift 30-3M	WV 9912	29.7.80	557,108.00
5. Mini Bas Ford Transist.	WL 1068	10.1.78	16,381.63
6. Pickup Daihatsu SV 18L	WL 4026	1.2.78	12,216.80
7. Daihatsu SV 18L Pick UP	WL 4033	14.2.78	12,216.80
8. Mazda E 2200	WAL 57	11.11.82	14,960.00

Negeri pula ia bertanggungjawab kepada Jabatan Bomba Negeri Kedah/ Perlis manada di bahagian pentadbiran atau bahagian operasi. Perlu diingatkan di sini bahawa penumpuan pengkaji lebih kepada bahagian operasi tidak kepada bahagian pentadbiran yang ujud di Balai Bomba Alor Setar ini.

Diingatkan juga bahawa di Balai Bomba Alor Setar, Pegawai Bomba Tingkatan I merupakan 'pegawai tertinggi' selepas Pengarah Bomba Negeri di mana ia bertindak atau menanggung kerja Tishalan

3.2.1 Takrifan Jawatan-Jawatan

Penumpuan pengkaji dalam menakrifkan jawatan-jawatan yang terdapat di dalam organisasi bomba adalah lebih kepada anggota-anggota yang berpangkat rendah khususnya takrifan yang dibuat itu berkisar pada jawatan-jawatan yang ujud dan dipenuhi di Jabatan Bomba Alor Setar. Sememangnya Jabatan Bomba Negeri menerima arahan atau perintah tetap dari Ibu Pejabat Perkhidmatan Bomba Malaysia di Kuala Lumpur, di mana pegawai tertinggi dalam Perkhidmatan Bomba Malaysia adalah berjawatan sebagai Ketua Pengarah. Sebagai seorang ketua yang bertanggungjawab ke atas perkembangan dan aktiviti-aktiviti yang dimainkan oleh Jabatan Bomba Malaysia, beliau boleh mengeluarkan arahan-arahan yang dirasakan perlu kepada seluruh Jabatan Bomba Negeri di Malaysia. Arahan darinya yang lebih merupakan 'perintah tetap' akan diterima oleh Pengarah Bomba Negeri (Timbalan Ketua Penguasa) yang akan mengambil tindakan selanjutnya sehinggalah menjadi satu peraturan yang perlu diikuti oleh anggota-anggota di bawahnya. Sebagai Pengarah Bomba Negeri pula ia bertanggungjawab kepada Jabatan Bomba Negeri Kedah/ Perlis samada di bahagian pentadbiran atau bahagian operasi. Perlu diingatkan di sini bahawa penumpuan pengkaji lebih kepada bahagian operasi tidak kepada bahagian pentadbiran yang ujud di Balai Bomba Alor Setar ini.

Diingatkan juga bahawa di Balai Bomba Alor Setar, Pegawai Bomba Tingkatan I merupakan 'pegawai tertinggi' selepas Pengarah Bomba Negeri di mana ia bertindak atau menanggung kerja Timbalan

Pengarah (Penguasa, Penolong Pengarah, dan Penguasa Operasi.

Jadi, Pegawai Bomba Tingkatan I tidak mempunyai jawatan yang khusus di mana ia boleh bertindak di mana-mana jawatan seperti yang telah disebutkan tadi. Dengan itu, jelaslah Pegawai Bomba Tingkatan I terpaksa memikul tanggungjawab yang berat di samping Pengarah. Di bawah Pegawai Bomba Tingkatan I ialah Pegawai Bomba Tingkatan II, diikuti dengan jawatan-jawatan berpangkat rendah iaitu Ketua Ahli Bomba, Ahli Bomba Kanan dan Ahli Bomba.

3.2.2 Tugas dan Tanggungjawab Jawatan-jawatan

Secara lebih khusus, pengkaji telah menyenaraikan senarai tugas dan tanggungjawab yang perlu dipikul dan dimainkan oleh anggota-anggota berpangkat rendah. Seperti yang telah dikatakan, terdapat tiga golongan anggota-anggota berpangkat rendah iaitu Ketua Ahli Bomba, Ahli Bomba Kanan dan Ahli Bomba.

A. Senarai tugas dan tanggungjawab Ketua Ahli Bomba

1. Untuk menghadiri panggilan kebakaran dan lain-lain kecemasan dan mengetahui apa tindakan yang patut diambil sebagai Ketua Pasukan Ahli Bomba di tempat kebakaran.
2. Untuk menjalankan tugas biasa kawad dalam kawasan balai.
3. Menyelia tugas-tugas biasa di balai yang dijalankan oleh Ahli Bomba.
4. Bertanggungjawab atas tatatertib dan kelakuan Ahli Bomba di bawah kawasanya.
5. Menjalankan pemeriksaan menguji dan melengkapkan pili-pili

1. bomba dalam kawasan balai 'turn-out'.
6. Mengawasi pengujian hos dan melengkapkan kad sejarah bagi
2. tiap-tiap delivery hos dan sistem hos.
7. Mengawasi pengujian talian lift, tangga dan lain-lain dan
3. melengkapkan rekod untuk ujian berkenaan.
8. Menjalankan ujian dan melengkapkan segala alat-alat kebombaan
- dan melengkapkan rekod ujian berkenaan.
9. Memeriksa semua alat pernafasan dan merekod semua ujian dan
- memeriksa jadual tugas tiap hari.
10. Mengawasi pengisian semula semua 'cylinder' yang kosong.
11. Melengkapkan rekod semua alat-alat kebombaan dan menjalankan
- ujian harian dan ujian selepas tiap-tiap satu operasi
7. melawan kebakaran.
12. Mengawasi operasi bilik penjaga di balai-balai selain dari
8. Bilik Pengawas di Ibu Pejabat di mana Ketua Ahli Bomba di
- Bilik Pengawas bertugas.
13. Menyediakan tugas-tugas dan kerja bagi Ahli-ahli Bomba,
- Petugas dan Bilik Penjaga.
14. Mengawasi semua kebakaran kecil, kebakaran belukar dan
10. hutan.
15. Mengatur lawatan Ahli Bomba dan ujian pili-pili bomba.
16. Lain-lain tugas dan tanggungjawab yang diarahkan oleh
- Pegawai Bomba II dan Pegawai Kanan.

B. Senarai dan tugas-tugas Ahli Bomba Kanan

b.1 Ahli Bomba Kanan (Pemandu)

1. Memandu kereta bomba di bawah jagaannya untuk keluaran panggilan kebakaran dan panggilan kecemasan. (sore) tiap-tiap 12 jam dan
2. Menjalankan pam, 'primers' automatic 'turn-table' dan
3. 'snorkel hydraulic platforms'. dan buku 'log' pam jentera/kereta
4. Menyelenggara dan membersihkan 'fire appliances'.
5. Memenuhkan tangki air/jentera/kereta bomba mengisi air, bateri, minyak, minyak enjin dan lain-lain.
6. Memeriksa tayar, tekanan angin tayar tiap-tiap hari dan menyimpan semua rekod ujian yang dibuat dan kerosakan yang didapati menguji pam-pam, ujian kering dan ujian lembab.
7. Menguji 'primer' dan membuka menguji penyambung bekalan air (Water Supply Suction tests).
8. Membaiki kerosakan kecil kereta/jentera bomba pam, 'primers' di tempat-tempat kebakaran.
9. Mengadakan ujian mingguan, bulanan dan setengah tahun bagi 'deep lift' ujian hampawa (vacuum test) pam, 'primers' tangga otomatis dan menyimpan rekod semua ujian dan keputusannya.
10. Menjalankan pam tangga otomatis di tempat kebakaran.
11. Menghantar service pam, jentera/kereta bomba selepas operasi kebakaran, pumping dan ujian jalan.
12. Menolong penjaga jentera kerja-kerja membaiki dan penyelenggaraan bengkel.
13. Memandu kereta-kereta, van dan lori pasukan diperlukan.
14. Menyertai latihan kawad di balai dan latihan operasi di luar balai.

14. Memasang alat-alat bahaya kecemasan di tempat kebakaran.
 15. Mengadakan ujian janakuasa (generators) tiap-tiap 12 jam dan memanaskan (warm up) jentera/kereta bomba tiap-tiap 4 jam.
 16. Menyimpan serta menyelenggarakan buku 'log', pam jentera/kereta bomba, dan lain-lain sebelum kereta bomba meninggalkan.
 17. Mengetahui semua jalan-jalan, sistem lalulintas dan kedudukan pili-pili bomba dan bekalan air di kawasan kawalan balai bertugas.
 18. Lain-lain tugas yang diarahkan oleh Pegawai Balai dan Pegawai-
Pegawai Kanan dari masa ke semasa.
- b.2 Ahli Bomba Kanan (Bilik Pengawal)

1. Bertanggungjawab kepada Ketua Ahli Bomba dan Pegawai Bomba II serta Pegawai Kanan.
2. Mengawasi papan suis telefon di bilik pengawal.
3. Mengadakan ujian talianterus telefon tiap-tiap jam dan merekodkan semua ujian yang dibuat.
4. Menghubungi Jabatan Talikom untuk membaiki secara kecemasan talian yang didapati rosak.
5. Mencatatkan semua panggilan-panggilan yang dibuat.
6. Menyediakan senarai nombor-nombor telefon di bangunan-bangunan penting, bangunan kerajaan, bangunan persendirian dan mengadakan ujian dari masa ke semasa.
7. Menerima panggilan kecemasan/kebakaran dan mengesahkan kedudukan tempat berlaku kebakaran dan lain-lain butir.
15. Mengkaji dan membaiki kedudukan sesuatu jalan-jalan dalam

8. Mengeluarkan arahan kepada pemandu jentera/kereta bomba untuk keluaran panggilan kebakaran.
9. Memberi maklumat ringkas dan padat kepada pegawai bertugas (keluaran) berkenaan kedudukan tempat kebakaran, jenis kebakaran dan lain-lain sebelum kereta bomba meninggalkan balai.
10. Memberitahu semua panggilan kebakaran dan keluaran kereta bomba di semua balai dalam kawasan tertentu jika perlu menghubungi Balai Bomba yang terdekat untuk meminta bantuan.
11. Memberitahu Jabatan yang berkenaan dan pegawai yang bertanggungjawab seperti Polis, LLN, Hospital, Jabatan Kebajikan Masyarakat, JKR (Bekalan Air), Pegawai Daerah dan lain-lain, semua kebakaran besar untuk kecemasan yang berlaku di kawasan/daerah berkenaan.
12. Mengadakan alat-alat VHF mengadakan ujian 4 kali sehari, menerima perutusan dari tempat kebakaran, memasukkan semua ujian dalam buku khas dan menghubungi Jabatan Telekom (Wireless) untuk membaikinya jika perlu.
13. Menguji semua alat-alat sistem alat panggilan kebakaran (otomatik) tiap-tiap hari dan menyimpan rekod khas untuk semua ujian dan menghubungi jurutera jika didapati berlaku kerosakan-kerosakan dan memberitahu pihak berkenaan tentang kerosakan tersebut.
14. Membuat tindakan tertentu bila panggilan kebakaran diterima dari alat panggilan kecemasan otomatik. (automatic fire alarms).
15. Mengkaji dan memahami kedudukan sesuatu jalan-jalan dalam

0. kawasan/daerah dan mengetahui semua nama-nama jalan dan kedudukannya.
16. Merakamkan semua kes-kes yang berlaku ke dalam buku Kes Kebakaran.
17. Mencatatkan di buku khas dan papan-papan kenyataan keluaran bertugas, cuti, kereta-kereta bomba yang dibaiki, yang sedia untuk bertugas dan keluaran kereta-kereta bomba dan pegawai-pegawai dalam tugas harian.
18. Merakam dan menyimpan di dalam peti khas keselamatan semua kunci gudang dan memberi kunci berkenaan kepada pegawai-pegawai yang akan menghadiri panggilan kebakaran di gudang-gudang berkenaan.
19. Menyimpan rekod dan senarai semua lift, jurutera kerosakan lift dan mempunyai kunci penyelamat kecemasan untuk semua jenis lift yang akan diberi kepada pegawai yang menghadiri panggilan kecemasan untuk kes terperangkap lift.
20. Memanggil dan mengarahkan semua anggota-anggota bomba yang tidak bertugas bila diperlukan dengan menggunakan sistem alat syarat.
21. Menolong Ketua Ahli Bomba, Pegawai Bomba II menyediakan kad keluaran semua kawasan dan bangunan yang tinggi risiko kebakaran.
22. Lain-lain tugas rasmi yang diarahkan dari masa ke semasa oleh Pegawai Penjaga Balai dan Pegawai-pegawai Kanan.

C Senarai tugas dan tanggungjawab Ahli Bomba Gred 1 dan 11

1. Memadam kebakaran.
2. Membuat kerja yang diarahkan mengenai perkhidmatan khas dan kerja-kerja menyelamat seperti menyelamatkan orang-orang yang terperangkap dalam lift, kenderaan dan sebagainya. Membuat perkhidmatan kemanusiaan pada masa bencana alam seperti banjir, gempa bumi dan sebagainya.
3. Membersihkan alat-alat memadam kebakaran dan jentera-jentera kebombaan dan kereta bomba.
4. Membersih dan menyelenggarakan kawasan balai dan bangunan-bangunan.
5. Mengambil bahagian dalam latihan kawad harian.
6. Menjalankan tugas-tugas kawalan (sentry).
7. Menjaga dan menyelenggarakan keadaan yang baik alat-alat Jabatan Perkhidmatan Bomba yang telah dikeluarkan, diberi atau dipinjamkan.
8. Kepada yang bertugas di Balai Bomba Kecil (dua "bay") dikehendaki mengambil giliran bertugas di bilik menunggu balai dan tugas-tugas yang dilakukan ialah seperti berikut:-
 - a) berada di bilik pengawal jika diarahkan oleh pegawai.
 - b) menerima panggilan telefon dan perutusan untuk pegawai dan lain-lain anggota.
 - c) menerima panggilan kebakaran, mencatatkan perutusan kebakaran, kedudukan keluaran jentera/kereta bomba, perutusan ringkas dan arahan serta melapurkan kepada

dan pegawai yang bertugas.

- *14. d) memberitahu jika perlu untuk mendapatkan bantuan dari balai bomba yang berhampiran untuk tindakan bersedia.
 - *15. e) memberitahu pihak berkuasa dan Jabatan Kerajaan yang berkenaan tentang sesuatu kebakaran besar yang berlaku seperti Polis, LLN, JKR Bahagian Bekalan Air, Hospital, Pejabat Kebajikan Masyarakat, Pegawai Daerah dan lain-lain.
 - *16. f) merakamkan ke dalam buku (occurrence book) semua kegiatan termasuk panggilan perkhidmatan khas, pergerakan-pergerakan pegawai-pegawai Perkhidmatan Bomba, kereta bomba dan lain-lain.
 - g) menguji talianterus telefon dan merakamkan semua ujian dan menguji talian panggilan kecemasan automatik.
9. Membersih dan meyelenggarakan hos dan lain-lain alat pemadam kebakaran.
10. Menjalankan latihan bersama operasi memadam kebakaran, kawad kebakaran di dalam gudang-gudang, kilang-kilang, kawasan setinggan-setinggan, bangunan-bangunan tinggi (mencakar langit).
- *11. Membantu pegawai bomba 1 dan 11 dalam urusan pengujian alat pemadam api yang dihantar ke Balai Bomba.
- *12. Menjalankan kawalan biasa (routine) ujian kederasan tekanan air pili bomba di kawadan kawalan balai.
- *13. Menjalankan ujian "dry risers", "wet risers", "sprinklers"

dan sebagainya.

*14. Menjahit dan membaiki hos.

*15. Menjalankan ujian tekanan hos, ujian sambungan hos, garisan penyelamat (rescue lines), tangga dan lain-lain.

*16. Lain-lain tugas yang diarahkan dari masa ke semasa oleh Pegawai Pegawai Bertugas dan Pegawai Pegawai Kanan.

Semua senarai tugas dan tanggungjawab yang diperturunkan adalah perintah yang dikeluarkan oleh Ketua Pengarah Perkhidmatan Bomba Malaysia, bertarikh lhb. Januari 1978.

Perhatian: Nombor 11 - 15 (*) untuk ahli bomba Gerid 1 sahaja.

Bab IV: LATAR BELAKANG

Meskipun terdapat pembahagian tugas yang tertentu di antara mereka yang berpangkat Ahli Bomba, Ahli Bomba Kanan dan Ketua Ahli Bomba, tetapi secara amnya mereka mempunyai tugas dan fungsi yang sama iaitu memadam dan mengatasi kebakaran atau sebarang kecemasan. Lazimnya, anggota-anggota berpangkat Ahli Bomba bertungkus-lumus berhadapan dengan api kebakaran, sedangkan para anggota yang berpangkat Ahli Bomba Kanan mempunyai dua tugas khusus yang berasingan dan lazim dilakukan. Yang pertama, mereka yang bertugas di bahagian pemandu iaitu menjadi pemandu kenderaan bomba, samada berlakunya kebakaran atau pun tidak. Kedua, mereka yang bertugas di bahagian bilik pengawal di mana menerima segala panggilan kebakaran/kebakaran dan mengesahkan kedudukan tempat berlaku kebakaran dan butir-butir lain. Ketua Ahli Bomba pula bertindak sebagai ketua di kalangan anggota-anggota berpangkat rendah. Tugas nyata yang dimainkan olehnya ialah memberi arahan, mengawal dan mengawasi anggota-anggota berpangkat rendah semasa atau tidaknya berlaku kebakaran dan kecemasan. Beliau bertanggungjawab melaporkan perihal anggota-anggota di bawahnya kepada Pegawai Operasi dan seterusnya sehingga kepada pegawai yang paling tinggi.

yang digunakan mereka ialah loghat utara (Kedah/Perlis).

Bab IV: LATARBELAKANG ANGGOTA-ANGGOTA BERPANGKAT RENDAH

Dalam bab ini akan dibincangkan ciri-ciri latarbelakang responden yang antara lainnya ialah kumpulan etnik, umur, taraf pendidikan, status perkahwinan, tempat asal, tempat tinggal, pengalaman bekerja, pendapatan dan perbelanjaan.

4.1.1 Etnik

Jadual 1: Pembahagian Responden Mengikut Kumpulan Etnik

Etnik	Bilangan	Peratus
Melayu	66	88.0
Cina	1	1.3
India	8	10.7
Lain-lain	0	0
Jumlah	75	100.0

Bangsa Melayu merupakan 88% dari responden dan keseluruhannya beragama Islam. Semua bangsa India beragama Hindu dan seorang Cina itu beragama Buddha. Lazimnya, loghat bahasa yang digunakan mereka ialah loghat utara (Kedah/Perlis).

Daripada 75 orang responden, sejumlah 66 orang yang berumur antara 20 - 29 tahun. Seramai 29 orang (atau 38.7%) daripada jumlah tersebut telahpun berkahwin dan 29 orang yang lain masih lagi bujang. Ini bermakna 50% dari kumpulan umur tersebut telah pun berkahwin dan 50% yang lain masih bujang. Dari

4.1.2 Umum umur 30 - 39 tahun pula, hanya 8 orang (10.7%) yang

suah berkahwin dan seorang duda (1.3%) yang telah kematian

Jadual di bawah menunjukkan umum responden-responden
istari. (Lihat jadual III di muka sebelah).

mengikut klasifikasi yang dibuat oleh pengkaji.

Jadual II: Pembahagian Responden
Mengikut Kumpulan Umum

Umur	Bilangan	Peratus
20 - 29	58	77.4
30 - 39	9	12.0
40 ke atas	8	10.6
Jumlah	75	100.0

Dari jadual di atas, seramai 77.4% daripada responden adalah terdiri daripada mereka yang berumur antara 20 hingga 29 tahun. Secara khusus, teramai 42.7% adalah terdiri daripada mereka yang berumur antara 25 hingga 29 tahun. Mereka yang berumur antara 30 hingga 39 tahun hanya 12% saja, sementara yang berumur 40 tahun ke atas sejumlah hanya 10.6%.

4.1.3 Status Kekeluargaan

Daripada 75 orang responden, sejumlah 58 orang yang berumur antara 20 - 29 tahun. Seramai 29 orang (atau 38.7%) daripada jumlah tersebut telahpun berkahwin dan 29 orang yang lain masih lagi bujang. Ini bermakna 50% dari kumpulan umur tersebut telah pun berkahwin dan 50% yang lain masih bujang. Dari

kumpulan umur 30 - 39 tahun pula, hanya 8 orang (10.7%) yang sudah berkahwin dan seorang duda (1.3%) yang telah kematian isteri. (Lihat jadual III di muka sebelah).

Jadual III: Pembahagian Responden Mengikut Status Kekeluargaan Berdasarkan Umur

Umur	Berkahwin		Bujang		Duda	
	Masing-masing Responden	Peratus Dari Kumpulan Umur	Masing-masing Responden	Peratus Dari Kumpulan Umur	Masing-masing Responden	Peratus Dari Kumpulan Umur
20-29 tahun	29 (36.7%)	50%	29 (36.7%)	50%		
30-39 tahun	8 (10.7%)	88.9%			1 (1.3%)	11.1%
40-49 tahun	7 (9.3%)	100.0%				
50 tahun ke atas	1 (1.3%)	100.0%				
Jumlah	45 (60%)		29 (38.7%)		1 (1.3%)	

Peratus	
36.7	1.1
38.7	2.7
38.7	32.9
38.7	30.4
38.7	23.8
38.7	13.9
38.7	6.1
38.7	31.0

Jadual III: Pembahagian Responden Mengikut Status Kekeluargaan Berdasarkan Umur

Umur	Berkahwin		Bujang		Duda		Jumlah
	Bilangan Responden	Peratus Dari Kumpulan Umur	Bilangan Responden	Peratus Dari Kumpulan Umur	Bilangan Responden	Peratus Dari Kumpulan Umur	
20-29 tahun	29 (38.7%)	50 %	29 (38.7%)	50%			58
30-39 tahun	8 (10.7%)	88.9%			1 (1.3%)	11.1%	9
40-49 tahun	7 (9.3%)	100.0%					7
50 tahun ke atas	1 (1.3%)	100.0%					1
Jumlah	45 (60%)		29 (38.7%)		1 (1.3%)		75 (100%)

Berhubung dengan bilangan anak para responden pula, hanya 2 (4.4%) orang saja daripada 45 orang responden yang berkeluarga tidak mempunyai anak. Ini disebabkan mereka baru saja berkahwin. Sementara itu, 14 orang (31.1%) mempunyai bilangan anak seramai 3 orang. Antara mereka seramai 2 orang berpangkat Ketua Ahli Bomba, 4 Ahli Bomba Kanan dan 8 Ahli Bomba. (Lihat jadual IV di bawah). Seorang duda pula mempunyai 2 orang anak.

Jadual IV: Pembahagian Responden Yang Telah Berkahwin dan Seorang Duda Mengikut Bilangan Anak.

Bilangan Anak	Bilangan Responden	Peratus
0	2	4.4
1	4	3.7
2	11	23.9
3	14	30.4
4	7	15.2
5	6	13.0
6 ke atas	2	4.4
Jumlah	46	100.0

4.1.4 Taraf Pendidikan

Dari jumlah keseluruhan responden yang dikaji, kesemua mereka pernah bersekolah. Dari jumlah tersebut, 82.7% bersekolah Melayu, 16% bersekolah Inggeris dan 1.3% bersekolah Tamil.

Mereka yang mempunyai didikan dari aliran Melayu merupakan jumlah yang terbesar dari kedua-dua aliran lain adalah rata-ratanya berbangsa Melayu. Kebanyakan mereka berasal dari kampung atau luar bandar.

	Bilangan	Peratus
Melayu	52	92.7
Inggeris	12	16.0
Jumlah	75	100.0

Sejumlah besar daripada responden berpendidikan aliran Melayu, iaitu 72% belajar hingga ke tingkatan 4 - 5. Kesemua mereka dari aliran Inggeris, walaupun kecil bilangannya, belajar hingga ke tingkatan 4 - 5. Daripada 54 orang (72%) yang pernah menduduki M.C.E/S.P.M, seramai 6 orang atau kira-kira 8% daripada mereka adalah berpendidikan dari aliran sains dan selebihnya itu adalah dari aliran sastera.

Kelulusan	Bilangan	Peratus
Darjah 1 - 3	1	1.3
Darjah 4 - 6	11	14.7
Jumlah	12	16.0

Mereka yang belajar hingga ke tingkatan 1 - 3 (yakni yang pernah menduduki peperiksaan L.C.E/S.R.P) membentuk kira-kira 18.7% dari responden dan yang bersekolah dari darjah 1 - 6 ialah 9.3%. Mereka yang mempunyai taraf pendidikan darjah 1 - 6 adalah terdiri dari mereka yang telah lanjut tempoh perkhidmatan masing-masing. Mereka ini merupakan golongan yang banyak pengalaman dalam hal-hal kebombaan. Di antara mereka itu ada yang akan berpencen tidak lama lagi.

Tempat asal di sini ialah tempat lahirnya responden-responden tersebut. Tempat asal di berikan pengertian yang sedemikian adalah kerana untuk memudahkan kemungkinan terdapatnya juga anggota-anggota yang dilahirkan di satu tempat tetapi dibesarkan di tempat yang lain.

Kalau diperlihatkan jadual di bawah (Jadual VII)

depat disimpulkan bahawa anggota-anggota tersebut berasal dari
Jadual V: Pembahagian Responden Mengikut
Aliran Persekolahan

Aliran	Bilangan	Peratus
Melayu	62	82.7
Inggeris	12	16.0
Tamil	1	1.3
Jumlah	75	100.0

Jadual VI: Pembahagian Responden Mengikut
Taraf Pendidikan

Kelulusan	Bilangan	Peratus
Darjah 1 - 6	7	9.3
Tingkatan 1 - 3	14	18.7
Tingkatan 4 - 5	54	72.0
Jumlah	75	100.0

4.1.5 Tempat Asal

Jadual VIII pula menunjukkan bahawa sejumlah 86.7%
 daripada Apa yang dimaksudkan dengan tempat asal di sini ialah
 tempat lahirnya responden-responden tersebut. Tempat asal di
 berikan pengertian yang sedemikian adalah kerana untuk membezakan
 kemungkinan terdapatnya juga anggota-anggota yang dilahirkan di
 satu tempat tetapi dibesarkan di tempat yang lain.

Kalau diperhatikan jadual di bawah (jadual VII) dapat disimpulkan bahawa anggota-anggota tersebut berasal dari negeri-negeri sebelah utara Semenanjung Malaysia.

Jadual VII: Pembahagian Responden Berdasarkan Tempat Asal

Negeri Asal	Bilangan	Peratus
Kedah	62	82.7
Perlis	12	16.0
Pulau Pinang	1	1.3
Jumlah	75	100.0

Sejumlah 82.7% daripada responden-responden berasal dari negeri Kedah dan merupakan bilangan yang terbanyak sekali jika dibandingkan dengan responden-responden dari negeri-negeri yang lain. Para responden dari negeri Kedah ini datang dari berbagai ceruk rantau negeri tersebut.

Jadual VIII pula menunjukkan bahawa sejumlah 86.7%

daripada responden berasal dari daerah kampung, 9.3% dari bandar dan 4% adalah setingan. Daripada gambaran ini, dapat di buat tanggapan bahawa ramai daripada responden-responden mempunyai latarhidup di kampung atau desa.

Tempat Asal	Bilangan	Peratus
Kampung	65	86.7
Bandar	6	8.0
Setingan	4	5.3
Jumlah	75	100.0

Kebanyakan mereka yang tinggal di rumah sewa adalah tergolong daripada mereka yang sudah mempunyai isteri dan anak.

Jadual VIII: Pembahagian Responden Mengikut Kampung Asal

Kampung Asal	Bilangan	Peratus
Kampung	65	86.7
Bandar	7	9.3
Setinggalan	3	4.0
Jumlah	75	100.0

4.1.6 Tempat Kediaman

Dari keterangan yang diberikan oleh anggota-anggota berpangkat rendah yang berjumlah 75 orang itu, seramai 60 orang tinggal di rumah sewa, manakala 9 orang tinggal di kuarters yang disediakan oleh Jabatan Bomba dan 6 orang tinggal di rumah milik sendiri atau keluarga.

Jadual IX: Pembahagian Responden Mengikut Tempat Kediaman

Tempat Kediaman	Bilangan	Peratus
Rumah Sewa	60	80.0
Milik Sendiri/Keluarga	6	8.0
Kuarters	9	12.0
Jumlah	75	100.0

4.1.7. Pengalaman Kebanyakan mereka yang tinggal di rumah sewa adalah

tergolong daripada mereka yang sudah mempunyai isteri dan anak.

Daripada 60 orang yang menyewa rumah, seramai 32 orang sudah berkahwin. Sementara yang lainnya, iaitu 28 orang terdiri daripada mereka yang masih bujang.

Mereka yang memiliki rumah sendiri hanya 6 orang sahaja. 4 orang daripadanya sudah berkahwin dan mempunyai anak. Sementara 2 orang, iaitu seorang masih bujang dan seorang duda tinggal bersama keluarga (yakni ibubapa mereka).

Sementara itu, 9 orang yang mendiami di kuarters terdiri dari mereka yang telahpun berkahwin. Mereka terdiri dari 4 orang yang berpangkat Ketua Ahli Bomba, 4 orang Ahli Bomba Kanan dan seorang Ahli Bomba. Tidak seorangpun responden-responden yang masih bujang tinggal atau mendapat tempat di kuarters.

Kesemua mereka yang menyewa rumah memilih rumah sewa di sekitar kawasan Alor Setar. Ini memudahkan mereka untuk berulang-alik dari rumah ke tempat kerja. Sejumlah 15 orang (atau 20%) terdiri daripada mereka yang masih bujang. Seramai 7 orang (atau 9.3%) tinggal bersama-sama rakan-rakan yang tidak mempunyai pekerjaan yang sama dengan mereka. Sementara 6 orang (atau 8%) yang lain tinggal bersendirian saja.

4.1.7 Pengalaman Bekerja

daripada mereka yang berpangkat Ahli Bomba saja. Bagi Ketua Ahli Bomba dan Ahli Bomba Kanan, didapati kesemua mereka telah ialah selama mana responden-responden yang diketemui itu telah pun berkhidmat lebih dari 10 tahun. Seramai 4 orang (5.3%) berkhidmat sebagai anggota bomba. Kalau diperhatikan jadual Ketua Ahli Bomba (iaitu kesemua daripada mereka) telahpun X, didapati bahawa seramai 46 orang (atau 61.3%) berkhidmat berkhidmat selama 20 tahun ke atas. Sementara bagi Ahli Bomba sebagai anggota bomba selama di antara 0 - 4½ tahun. Seramai Kanan pula, seramai 5 orang (6.7%) telahpun berkhidmat antara 13 orang (17.3%) berkhidmat dari 5 - 9½ tahun, 8 orang (10.7%) 10 - 14½ tahun dan 2 orang (atau 2.7%) telah berkhidmat dan 10 - 14½ tahun, 3 orang (4%) 15 - 19 tahun dan 5 orang (6.7%) berpengalaman antara 15 - 19½ tahun. Namun begitu, tidak di- berkhidmat selama 20 tahun ke atas. nafiikan juga bahawa mereka yang berpangkat Ahli Bomba (24%) ada yang berkhidmat di antara 5 - 20 tahun.

Jadual X: Pembahagian Responden Mengikut Pengalaman Bekerja

Pengalaman Bekerja	Bilangan	Peratus
0 - 4½ tahun	46	61.3
5 - 9½ "	13	17.3
10 - 14½ "	8	10.7
15 - 19½ "	3	4.0
20 tahun ke atas	5	6.7
Jumlah	75	100.0

Dengan itu, dapat di buat penjelasan bahawa sebilangan besar daripada responden adalah terdiri daripada mereka yang kurang berpengalaman mengenai hal-hal kebombaan jika dibandingkan dengan mereka yang telahpun berkhidmat lebih dari 10 tahun.

Perlu diingatkan juga bahawa kesemua mereka yang berkhidmat atau diterima oleh anggota-anggota bomba samada mereka dari golongan

berpengalaman antara jangkamasa itu (0 - 4½) adalah terdiri daripada mereka yang berpangkat Ahli Bomba saja. Bagi Ketua Ahli Bomba dan Ahli Bomba Kanan, didapati kesemua mereka telahpun berkhidmat lebih dari 10 tahun. Seramai 4 orang (5.3%) Ketua Ahli Bomba (iaitu kesemua daripada mereka) telahpun berkhidmat selama 20 tahun ke atas. Sementara bagi Ahli Bomba Kanan pula, seramai 5 orang (6.7%) telahpun berkhidmat antara 10 - 14½ tahun dan 2 orang (atau 2.7%) telah berkhidmat dan berpengalaman antara 15 - 19½ tahun. Namun begitu, tidak di-
nafikan juga bahawa mereka yang berpangkat Ahli Bomba (24%) ada yang berkhidmat di antara 5 - 20 tahun.

4.2.1 Pendapatan

Pendapatan adalah merupakan perkara utama atau aspek penting yang harus di ketahui di dalam kajian ini. Bila kita dapat gambaran yang menyeluruh keadaan ekonomi responden yang dikaji, kita akan dapat menilai berapa banyak hubungan yang dapat di buat oleh mereka dan samada cukup atau tidak pendapatan yang diperolehi ini untuk menampung kehidupan mereka. Juga, samada terdapat sumber-sumber lain yang membantu menampung pendapatan mereka atau sebagainya. Pengkaji juga berpendapat bahawa pendapatan mempengaruhi sikap responden terhadap pekerjaan selain daripada faktor-faktor lain.

Perlu dijelaskan bahawa pendapatan atau gaji yang diterima oleh anggota-anggota bomba samada mereka dari golongan

berpangkat rendah atau pegawai, adalah ditetapkan dan tertakluk di bawah Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA). Lampiran F menunjukkan tanggungaji anggota-anggota bomba dari peringkat jawatan Ahli Bomba hingga ke jawatan Ketua Pengarah Perkhidmatan Bomba, yang merupakan pemindahan tanggungaji Jawatan Kuasa Kabinet kepada tanggungaji baru bagi perkhidmatan bomba.

Ahli Bomba Dengan berpandukan kepada kod gaji D17, tanggungaji permulaan Ahli Bomba ialah \$300 dan gaji maksimum ialah \$570.

Ahli Bomba Kanan yang menerima kod gaji D7, iaitu \$570 sebagai gaji permulaannya dan \$670 sebagai gaji maksimum sebagai anggota terkanan di kalangan anggota berpangkat rendah Ketua Ahli Bomba mempunyai tanggungaji permulaan sebanyak \$645 dan gaji maksimum \$780.

Jelaslah di sini bahawa pertambahan pendapatan atau kenaikan gaji adalah dari segi kenaikan pangkat dari Ahli Bomba ke Ahli Bomba Kanan dan dari Ahli Bomba ke Ketua Ahli Bomba dan seterusnya berdasarkan kepada beberapa ciri-ciri yang akan diperbincangkan nanti. Di samping tanggungaji yang diterima, anggota-anggota bomba juga menerima beberapa jenis elaun, iaitu elaun perkhidmatan sebanyak \$35, elaun perkhidmatan lebih masa \$30 dan elaun tempat tinggal atau perumahan sebanyak \$48. Mereka yang tinggal di kuarters tidak pula menerima elaun tempat tinggal kerana tempat tinggal (kuarters) telahpun disediakan kepada mereka oleh pihak Jabatan Bomba.

**PEMINDAHAN TANGGAGAJI JAWATANKUASA KABINET
KEPADA TANGGAGAJI BARU BAGI PERKHIDMATAN BOMBA**

JADUAL BILANGAN	PANGKAT	TANGGAGAJI JAWATANKUASA KABINET	KOD GAJI	TANGGAGAJI BARU
BOM-1	Ahli Bomba	\$235x15-265/280x15-385x 20-445x25-495	D17	\$300x15-330/345x 15-450x20-470x 25-570
BOM-2	Ahli Bomba Kanan	\$495x25-595	D7	\$570x25-670
BOM-3	Ketua Ahli Bomba	\$570x25-645x30-705	D3-1	\$645x25-720x30- 780
BOM-4	Pegawai Bomba Tingkatan II	\$295x25-345/370x25-645x 30-\$705/765x40-925	C11	\$370x25-420/445x 25-720x30-780/ 840x40-1000
BOM-5	Pegawai Bomba Tingkatan I	\$965x40-1165	C3	\$1040x40-1240
BOM-6	Penguasa Bomba	\$645x40-725/765x40- 1005/1085x40-1285x60 -1405	B9	\$745x40-825/865x 40-1105/1185x60- 1505
BOM-7	Timbalan Ketua Penguasa Bomba	\$745x60-865/985x60- 1225/1345x60-1465/ Kenaikan pangkat	A23	\$880x60-1000/ 1120x60-1360/ 1480x60-1600/ Kenaikan Pangkat
BOM-8	Ketua Penguasa Bomba	\$1525x60-1705x100- 2105	A24	\$1660x60-1840x 100-2240
BOM-9	Ketua Pengarah Perkhidmatan Bomba	\$2305x120-2425	A10	\$2650x120-2770

Selain dari sumber-sumber pendapatan seperti yang disebutkan di atas, terdapat beberapa sumber pendapatan lain yang diperolehi oleh sebilangan anggota responden untuk menampung pendapatan mereka yang ada. Pendapatan tambahan tersebut diperolehi samada dari anak, berniaga kecil-kecilan, keluarga dan sebagainya. (Lihat jadual XI di bawah)

Jadual XI: Menunjukkan Sumber Pendapatan Dari Luar Yang Di Terima Oleh Responden

Sumber-sumber Pendapatan Lain	Bilangan	Peratus
Dari ibubapa dan saudara mara (keluarga)	7	9.3
Dari anak	7	9.3
Hasil tanah di kampung	2	2.7
Berniaga kecil-kecilan	2	2.7
Tiada	57	76.0
Jumlah	75	100.0

Bagi mereka yang telahpun lama berkeluarga, seramai 7 orang (atau 9.3%) menerima bantuan atau kiriman wang daripada anak-anak mereka yang telahpun bekerja untuk menampung hidup dan keluarganya yang lain. Sebaliknya, seramai 7 orang (9.3%) daripada mereka yang masih bujang menerima bantuan atau kiriman wang dari ibubapa atau saudara-maranya (keluarganya) sebagai tambahan untuk menyara hidup mereka. Seramai 2 orang (2.7%) pula menerima hasil pendapatan dari kampung. Misalnya, tanah sawah yang mereka miliki di kampung dipajakkan kepada orang lain

di mana hasilnya nanti dibahagi dua bahagian. Terdapat hanya dua orang saja (2.7%) menambahkan sumber pendapatan dengan berniaga secara kecil-kecilan seperti membuka kedai runcit dan warung makanan. Seramai 57 orang (atau 76%) daripada responden tidak ada mempunyai pendapatan tambahan dari sumber-sumber lain. berpangkat rendah yang lain.

Jadual di bawah (jadual XII) menunjukkan pendapatan yang diperolehi oleh responden selama sebulan. Pendapatan ini merupakan gabungan pendapatan tetap mereka dengan sumber-sumber pendapatan atau mata pencarian lain.

Jadual XII: Menunjukkan Sumber Pendapatan Responden Hasil Dari Gabungan Dengan Sumber Pendapatan Lain Atau Tidak Selama Sebulan

Pendapatan	Bilangan	Peratus
\$350 - 449 sebulan	48	64.3
450 - 549 "	14	17.3
550 - 649 "	2	2.7
650 - 749 "	8	10.7
750 - 849 "	3	4.0
\$850 ke atas "	1	1.3
Jumlah	75	100.0

Dari jadual di atas, didapati hanya seorang saja responden mempunyai pendapatan lebih dari \$850 sebulan. Beliau adalah berjawatan Ketua Ahli Bomba. Pendapatan beliau ini melebihi \$500 sebulan

Jumlah	75	100.0
--------	----	-------

melampaui gaji bulanannya yang diterima sebagai anggota bomba, iaitu \$780. Dengan melihat jadual tersebut, jelaskan bahawa pendapatan yang diterima oleh anggota-anggota yang berpangkat rendah terutama yang berpangkat Ahli Bomba mempunyai pendapatan yang kecil jika dibandingkan dengan beberapa orang anggota berpangkat rendah yang lain.

4.2.2 Perbelanjaan

Apa yang dimaksudkan dengan perbelanjaan di sini ialah perbelanjaan para responden untuk memenuhi keperluan keluarga seperti rumah sewa, makanan, pakaian dan sekolah anak-anak. Selain dari perbelanjaan untuk memenuhi keperluan asasi, ia juga meliputi sedikit sebanyak keperluan-keperluan sekunder (secondary) seperti alat-alat kelengkapan rumah dan hiburan. Jadual di bawah menunjukkan jumlah perbelanjaan para responden dalam jangkamasa sebulan untuk memenuhi keperluan-keperluan asasi dan sedikit sebanyak keperluan sekunder.

Jadual XIII: Pembahagian Responden Mengikut Anggaran Jumlah Perbelanjaan Dalam Jangkamasa Sebulan

Perbelanjaan	Bilangan	Peratus
\$100 - 200 sebulan	6	8
201 - 300 "	15	20
301 - 400 "	29	38.7
401 - 500 "	13	17.3
melebihi \$500 sebulan	12	16
Jumlah	75	100.0

Dari jadual tersebut didapati seramai 29 orang (atau 38.7%) berbelanja sebanyak \$301 - \$400 sebulan, 15 orang (20%) berbelanja antara \$201 - \$300, 13 orang (17.3%) antara \$401 - \$500, 12 orang (16%) melebihi \$500 dan 6 orang (8%) antara \$100 - \$200. Jadi dapat dikatakan bahawa sebilangan besar daripada responden memerlukan perbelanjaan yang besar ke atas keperluan hidup mereka, terutama yang telahpun berkeluarga atau yang mempunyai tanggungjawab ke atas keluarga (ibubapa dan saudaranya). Mereka yang perbelanjaannya kecil ratanya terdiri daripada orang bujang. Perbelanjaan mereka adalah untuk keperluan diri, dengan sedikit sebanyak sumbangan kepada orang tua mereka atau ahli-ahli keluarga lain.

4.3.1 Pekerjaan Sebelum Berkhidmat Dengan Bomba

Sebelum berkhidmat sebagai anggota bomba seramai 4 orang (atau 54.7%) daripada para responden pernah menganggur. Dengan lain perkataan pekerjaan yang di jawat sekarang merupakan pekerjaan mereka yang pertama setelah menganggur. Walau bagaimanapun, terdapat juga di kalangan mereka yang pernah bekerja sebelum berkhidmat sebagai anggota bomba. Hal ini dapat antara ketiga-tiga kategori pekerjaan, pekerjaan sendiri merupakan paling banyak pernah dilakukan, iaitu seramai 15 orang (20%). Beberapa dari 14.7% pernah menjadi penawak, pemandu getah dan pekerja (di ladang tebu dan sebagainya). Sebilangan yang lain pernah berniaga secara kecil-kecilan (5.3%). Jumlah di sini

dilihat dari jadual XIV.

Jadual XIV: Pembahagian Responden Mengikut Jenis Pekerjaan Sebelum Berkhidmat Dengan Bomba

Pekerjaan	Bilangan	Peratus
Kerja Kerajaan	10	13.3
Buruh Kasar/Swasta/Kilang	9	12.0
Pekerjaan Sendiri	15	20.0
Tidak bekerja	41	54.7
Jumlah	75	100.0

Bagi mereka yang pernah menjawat jawatan di dalam perkhidmatan kerajaan, terdapat beberapa jenis pekerjaan yang pernah dijawat. Antara lainnya ialah guru sementara, budak pejabat dan jawatan-jawatan lain yang terdapat di beberapa Jabatan Kerajaan. Hampir kesemuanya berjawatan rendah.

Sementara itu, mereka yang pernah bekerja di sektor swasta pula terdiri daripada pekerja-pekerja kilang (8%), buruh kontrek (2.7%) dan pemandu lori ikan (1.3%). Walau bagaimanapun, antara ketiga-tiga kategori pekerjaan, pekerjaan sendiri merupakan paling banyak pernah dilakukan, iaitu seramai 15 orang (20%). Beberapa dari 14.7% pernah menjadi pesawah, penoreh getah dan pekerja (di ladang tebu dan sebagainya). Sebilangan yang lain pernah berniaga secara kecil-kecilan (5.3%). Jelaslah di sini

bahawa kesemua mereka yang melakukan pekerjaan sendiri mempunyai latarbelakang kampung.

Berbagai-bagai alasan telah diberikan oleh mereka mengenai mengapa mereka meninggalkan pekerjaan yang pernah dilakukan dahulu. Sebab yang paling utama ialah bersangkutan dengan masalah gaji dan pendapatan. Hampir keseluruhan mengakui hakikat ini. Pendapatan yang diterima dari pekerjaan sebelumnya tidak mencukupi untuk menyara hidup mereka. Justeru itu, keputusan dibuat untuk menukar pekerjaan. Contohnya, mereka yang pernah bertugas sebagai guru sementara mengatakan bahawa keadaan telah memaksa mereka untuk memohon atau berkhidmat dengan pasukan bomba kerana mereka sedar pekerjaan yang mereka sandang itu tidak akan kekal kerana lambat laun tempoh perkhidmatan mereka akan tamat. Jadi dalam keadaan 'terpaksa', mereka telah memohon untuk berkhidmat dengan pasukan bomba.

Mereka yang pernah bekerja di sektor swasta seperti di kilang misalnya berpendapat bahawa gaji atau hasil pendapatan yang diterima bukan saja tidak mencukupi tetapi juga pekerjaan itu tidak dapat menjamin masa hadapan mereka kerana ketiadaan pendapatan yang tetap dan tanpa pencen. Gaji yang diterima mereka adalah 'gaji hari' dan sekiranya mereka jatuh sakit atau tidak dapat hadir untuk bekerja pada hari itu, maka gaji terpaksa dipotong atau tidak menerima apa-apa bayaran pada hari itu. Hal ini dialami juga oleh mereka yang pernah melakukan pekerjaan

Jumlah	75	100.0
--------	----	-------

sendiri kerana risiko untung rugi bergantung kepada usaha mereka secara bersungguh-sungguh atau sebaliknya. Mereka yang pernah menjadi pesawah, penoreh getah atau peladang mengatakan bahawa untung rugi hasil pendapatan mereka bergantung juga kepada keadaan alam semulajadi. Keadaan itu, terutama bagi mereka yang mempunyai tanggungjawab terhadap keluarga, akan mendatangkan kesulitan dan kesukaran untuk menampung dan menanggung keluarga masing-masing. Pendapatan tetap dan berpencen pula sedikit sebanyak menghilangkan rasa resah di hati mereka.

4.3.3 Alasan-Alasan Berkhidmat Dengan Perkhidmatan Bomba

4.3.2 Karier Di Dalam Perkhidmatan Bomba

Jabatan Bomba Kedah/Perlis mempunyai beberapa cawangan balainya seperti yang telah disebutkan terdahulu dari ini. Pertukaran anggota bukan sahaja berlaku di peringkat pegawai, tetapi juga di peringkat anggota bomba berpangkat rendah. Terdapat sebilangan anggota berpangkat rendah (17 orang) pernah mengalami pertukaran sebanyak sekali atau beberapa kali. (Lihat jadual XV di bawah)

Jadual XV: Pembahagian Responden Mengikut Bilangan Pertukaran Yang Pernah Di Alami

Bilangan Pertukaran	Bilangan Responden	Peratus
0	57	76.0
1	9	12.0
2	5	6.7
3	3	4.0
4	1	1.3
Jumlah	75	100.0

Dari jadual di atas seramai 57 orang (76%) mengatakan bahawa mereka belum pernah ditukarkan ke mana-mana cawangan. Kebanyakan dari mereka ini terdiri dari Ahli Bomba belaka. Sebilangan besar daripada mereka ini telah berkhidmat tidak lebih dari 10 tahun. Ramai yang mengatakan bahawa sebolehnya mereka tidak mahu ditukarkan ke cawangan-cawangan lain, terutama ke Pulau Langkawi kerana tempat itu dikatakan tidak menarik dan membosankan.

4.3.3 Alasan-Alasan Berkhidmat Dengan Perkhidmatan Bomba

Jadual XVI: Alasan Utama Responden Mengapa Mereka Menyertai Perkhidmatan Bomba

Alasan Utama Responden	Bilangan	Peratus
Pendapatan tetap dan berpencen	57	76.0
Pendapatan tinggi (setaraf dengan kelulusan)	5	6.7
Dapat memberi kebajikan kepada masyarakat	2	2.7
Menyeronokkan	3	4.0
Hubungan keluarga dalam bomba	1	1.3
Pengaruh rakan-rakan	1	1.3
Kerjanya senang	1	1.3
Beruniform, kemas dan disiplin	1	1.3
Tidak tahu	2	2.7
Lain-lain	2	2.7
Jumlah	75	100.0

Seperti yang ditunjukkan oleh jadual XVI di atas, 57 responden (atau 76%) berpendapat bahawa pendapatan tetap dan berpencenlah menyebabkan mereka tertarik untuk berkhidmat sebagai anggota bomba. Hampir semua bersependapat bahawa pendapatan tetap dan berpencen lebih menjamin masa hadapan mereka jika dibandingkan dengan pekerjaan yang pernah mereka lakukan dahulu.

Di samping itu, 5 orang (6.7%) memberi sebab gaji sebagai alasan mereka berkhidmat dengan bomba. Golongan ini mengatakan bahawa gaji yang diterima mereka itu adalah bersesuaian dengan kelulusan akademik yang dimiliki mereka.

Seramai 3 orang (atau 4%), iaitu seorang Ahli Bomba dan 2 orang Ahli Bomba Kanan, pula mengatakan bahawa bekerja sebagai anggota bomba sungguh menyeronokkan kerana pekerjaan ini melibatkan diri dengan masyarakat luar dan merupakan pekerjaan luar (outdoor job). Bagi mereka, adalah merupakan suatu yang mencabar bila berhadapan dengan tugas-tugas yang mencemaskan seperti kebakaran dan seumpamanya. Di samping berhadapan dengan tugas-tugas yang mencemaskan, mereka dapat menimba pengalaman dan mempelajari cara-cara dan teknik-teknik untuk keselamatan. Dengan itu, tidak hairanlah sekiranya mereka berpendapat pekerjaan ini suatu yang menguntungkan.

Tujuan utama 2 orang (atau 2.7%) anggota bomba menyertai pekerjaan ini ialah untuk memberi kebajikan kepada masyarakat kerana pada pendapat mereka, menghalang atau menyelamatkan pekerjaan lain yang diingini oleh para responden sebelum mereka

sesuatu dari kecelakaan adalah merupakan suatu tugas yang suci walaupun ia memerlukan pengorbanan yang amat tinggi di mana nyawa menjadi taruhannya. Selain daripada itu, seorang (1.3%) mengatakan bahawa ia menyertai anggota bomba kerana adanya hubungan keluarga di situ. Sebab-sebab lain ialah pengaruh kawan-kawan (1.3%), pekerjaan yang mudah (1.3%) dan beruniform, kemas dan berdisiplin (1.3%).

Suatu yang dapat disimpulkan dari pemaparan di atas bahawa 'morale' dan semangat yang ada pada anggota-anggota bawahan ini tidaklah begitu tinggi atau memberangsangkan seperti yang disangka, kerana rumusan yang dapat dibuat ialah hanya 8% sahaja (iaitu mereka yang memberi alasan dapat memberi kebajikan kepada masyarakat, menyeronokkan dan beruniform dan disiplin) yang dapat dikira sebagai mempunyai semangat dan tanggungjawab yang tulen dengan hubungan pekerjaan yang dijawatnya. Ternyata bahawa sebilangan besar responden tidak menunjukkan minat yang mendalam terhadap pekerjaan jika diperhatikan alasan-alasan yang diberikan oleh mereka. Dengan kata lain, mereka tidak memikirkan sangat etika kerja yang sebenarnya. Contoh jelas ialah mereka yang lebih menekankan kepada pendapatan tetap dan berpuan (76%) serta mereka yang menyertai pekerjaan ini kerana pendapatan yang tinggi (6.7%).

4.3.4 Pilihan Kerja Lain

Apa yang dimaksudkan dengan pilihan kerja lain ialah pekerjaan lain yang diinginkan oleh para responden sebelum mereka

memasuki pasukan bomba atau jika terdapat tawaran pekerjaan lain. Dengan adanya pilihan kerja lain yang diinginkan menunjukkan bahawa adanya kecenderungan oleh sebilangan responden untuk berhenti dari perkhidmatan sebagai anggota bomba ini..

(Lihat Jadual XVII di bawah)

Sebelum menyertai pasukan bomba, kurang lebih separuh daripada anggota-anggota berpangkat rendah ini begitu serius untuk menyertai bidang pekerjaan yang lain. Pekerjaan yang

paling diminati sebelum menyertai pasukan bomba ialah polis. Suatu yang harus diberi perhatian ialah Jabatan Perkhidmatan Bomba menerima antara mereka yang gagal menyertai pasukan polis untuk direkrutkan ke dalam perkhidmatan bomba. Sejumlah 12 orang (atau 16%) daripada anggota-anggota bawahan ini pernah memohon untuk menjadi anggota polis, tetapi gagal.

Selain daripada pekerjaan polis yang diinginkan, terdapat 11 orang (atau 14.7%) daripada mereka yang ingin bekerja di mana-mana firma swasta atau jabatan kerajaan yang bukan badan uniform, tetapi cita-cita mereka ini tetap tinggal cita-cita. Menurut mereka sekiranya mereka mempunyai peluang atau mendapat pekerjaan yang diinginkan, mereka akan berhenti dari bertugas

sebagai anggota bomba. Selain daripada pilihan kerja lain seperti yang telah disebutkan di atas, ada lagi pekerjaan-pekerjaan lain yang menjadi tumpuan mereka seperti tentera, seramai 3 orang (atau 4%), kerani 5 orang (atau 6.7%), berniaga 4 orang (atau 5.3%) dan yang masih ingin melanjutkan pelajaran seramai 8 orang (atau 10.7%).

Jelas di sini, seramai 43 orang (atau 57.3%) mempunyai impian dan cita-cita yang lain selain dari berkhidmat sebagai anggota bomba. Sementara 22 orang (atau 29.3%) yang lain berpendapat mereka akan kekal dengan pekerjaan ini. (Lihat jadual XVII di bawah)

Jadual XVII: Menunjukkan Pilihan Kerja Lain oleh Responden

Pilihan Kerja Lain	Bilangan	Peratus
Polis	12	16.0
(Bekerja difirma swasta/kerajaan yang bukan badan beruniform)	11	14.7
Tentera	3	4.0
Kerani	5	6.7
Berniaga	4	5.3
Masih ingin melanjutkan pelajaran	8	10.7
Ingin kekal sebagai anggota bomba	22	29.3
Tidak tahu	10	13.3
Jumlah	75	100.0

4.3.5 Aktiviti-Aktiviti Masa Bertugas

Dalam masa bertugas terdapat aktiviti-aktiviti yang perlu dilakukan oleh anggota-anggota bomba berpangkat rendah sekiranya tiada berlaku sebarang panggilan kebakaran atau

kecemasan. Aktiviti-aktiviti tersebut antara lain ialah:-

- (1) Menjalankan tugas seperti menjaga bilik kawalan rendah. Perkhidmatan ini merupakan kerja-kerja (control room), membersihkan kawasan balai seperti menyelamat seperti penyelamat dari lift, penyelamat memotong rumput, mencuci longkong, tandas, kenderaan dari sungai atau perigi, penyelamat dari sempitan jabatan bomba, menguji jentera-jentera serta alat-kereta berlanggar, menangkap ular dan lain-lain, alat dan mengemaskannya supaya alat-alat tersebut Perkhidmatan ini sepanjang tahun 1982 dijalankan berada dalam keadaan baik. Di samping itu, dijalankan sebanyak 40 kali, kawat-kawat harian mengikut jadual walaupun kadang-kadang diadakan kawat malam. 11 bomba dijalankan dari masa ke masa bagi menentukan pili-pili bomba
- (2) Jabatan ini ada menjalankan kegiatan-kegiatan yang berkenaan sentiasa dalam keadaan baik dan boleh di-mendatangkan hasil diwaktu pejabat seperti perkara-gunakan. Jumlah pili bomba masa kini di seluruh perkara yang disenaraikan dalam Perintah Bayaran negeri adalah sebanyak 1,580 buah yang mana pemeriksaan (Perkhidmatan Bomba) 1977 P.U. (A)207. Kegiatan-terhadapnya dijalankan oleh pihak Pegawai Panjaga dan kegiatan tersebut antara lain ialah menjalankan anggota-anggota bomba di daerah masing-masing, ujian alat-alat pemadam api. Sepanjang tahun 1982
- (6) saja, ujian ke atas alat-alat pemadam api ini di-jalankan sebanyak 5,025 buah cara menggunakan alat-alat pemadam api, cara-cara kawat kecemasan kepada
- (3) Jabatan ini ada memberi perkhidmatan khas kena guru-guru serta murid-murid sekolah, pekerja-pekerja bayaran kepada orang ramai yang memerlukan, kilang perusahaan dan sebagainya. Bagi sepanjang seperti mengepam air, bersedia ditempat membakar tahun 1982 usaha-usaha seperti ini dijalankan sebanyak kertas atau filem, mengisi air ke dalam kolam, 52 kali. Ceramah-ceramah kepada Pasukan Bomba Getong-membuat hujan kerana penggambaran filem dan lain-royong/Bukarela merupakan tunjuk ajar dijalankan se-lain. Dalam sepanjang tahun 1982, perkhidmatan banyak 28 kali sepanjang tahun 1982. Di samping khas kena bayaran dijalankan sebanyak 47 kali.

- (4) Perkhidmatan khas tanpa bayaran juga dijalankan dengan melibatkan anggota-anggota bomba berpangkat rendah. Perkhidmatan ini merupakan kerja-kerja penyelamat seperti penyelamat dari lift, penyelamat dari sungai atau perigi, penyelamat dari sempitan kereta berlanggar, menangkap ular dan lain-lain. Perkhidmatan ini sepanjang tahun 1982 dijalankan baik atau sebaliknya ke atas anggota-anggota berpangkat rendah, sebanyak 40 kali.

- (5) Pemeriksaan terhadap pili-pili bomba dijalankan dari masa ke semasa bagi menentukan pili-pili bomba berkenaan sentiasa dalam keadaan baik dan boleh di-

4.3.6 Gunakan. Jumlah pili bomba masa kini di seluruh

negeri adalah sebanyak 1,580 buah yang mana pemeriksaan terhadapnya dijalankan oleh pihak Pegawai Penjaga dan anggota-anggota bomba di daerah masing-masing.

- (6) Ceramah-ceramah juga diadakan mengenai mencegah kebakaran, menyelamatkan diri, cara menggunakan alat-alat pemadam api, cara-cara kawal kecemasan kepada guru-guru serta murid-murid sekolah, pekerja-pekerja kilang perusahaan dan sebagainya. Bagi sepanjang tahun 1982 usaha-usaha seperti ini dijalankan sebanyak 52 kali. Ceramah-ceramah kepada Pasukan Bomba Gotong-royong/Sukarela merupakan tunjuk ajar dijalankan sebanyak 28 kali sepanjang tahun 1982. Di samping

atau ceramah-ceramah yang diberikan kepada umum, juga ceramah-ceramah dan kelas diadakan kepada anggota-anggota bomba sendiri yang berkaitan dengan tugas mereka sebagai anggota bomba.

mendapat kelapasan kesukannya.

Perlu diberi perhatian bahawa adakah aktiviti-aktiviti di atas, yang dijalankan semasa bertugas ini memberi kesan yang baik atau sebaliknya ke atas anggota-anggota berpangkat rendah. Pengkaji mendapati terdapat tugas-tugas yang difikirkan tidak perlu dan tidak menyenangkan anggota-anggota bomba tersebut di mana akan dibincangkan bab yang lain.

sekitarnya menerima apa-apa panggilan kesihatan.

4.3.6 Tugas Mengikut Syif

Sebenarnya tidak terdapat perantukkan cuti atau

cuti hari. Jika dibandingkan dengan jabatan-jabatan lain yang wujud dalam birokrasi dan organisasi kerajaan, sistem tugas di Jabatan Bomba merupakan suatu yang unik dan mempunyai kelainan dari jabatan-jabatan kerajaan yang lain.

Tahunan adalah selama 20 hari tetapi seseorang anggota itu

Sistem tugas yang diikuti oleh anggota-anggota tidak boleh mengambil cuti kesemuanya sekali, cuma untuk 7 berpangkat rendah tidaklah mengikuti masa pejabat seperti di hingga 10 hari saja untuk mewakili cuti. Sementara cuti am pula lain jabatan kerajaan (dari jam 8.00 pagi hingga 4.00 petang). tidak terdapat di sini (Abdus/Perlis hanya) kerana atas sebab-sebab Tetapi sistem bertugas atau masa bertugas mereka melibatkan masa tertentu yang akan diterangkan lanjut pada bab akan datang. selama 24 jam bermula dari 8 pagi hingga jam 8 pagi keesokan

harinya. Namun begitu, masa bertugas 24 jam ini tidaklah setiap hari bagi seseorang itu tetapi akan diganti oleh kumpulan yang Perlis, dan pada hari inilah jabatan-jabatan kerajaan yang lain pada keesokan harinya. Dengan lebih jelas lagi, sistem

atau masa bertugas anggota bomba, terutama yang berpangkat rendah adalah mengikut syif. Terdapat 2 kumpulan yang akan saling berganti syif atau bergilir-gilir bertugas. Sekiranya sesuatu kumpulan itu bertugas pada hari ini, kumpulan itu mendapat kelepasan keesokannya.

Sebagaimana yang diketahui, masa bertugas dari jam 8 pagi hingga 4 petang adalah masa pejabat tetapi masa bertugas dari jam 4 petang hingga 8 pagi keesokannya disebutkan sebagai perkhidmatan lebih masa. Hal ini tidak berlaku di pihak pegawai atasan yang hanya mengikut masa pejabat, cuma sekiranya menerima apa-apa panggilan kecemasan.

Sebenarnya tidak terdapat peruntukkan cuti atau cuti hari minggu* kepada anggota-anggota berpangkat rendah. Cuma, sekiranya cuti diperlukan kerana sesuatu hal atau tujuan, mereka terpaksa memohon kepada balai bomba yang berkenaan. Terdapat 2 jenis cuti, iaitu Cuti Tahunan dan Cuti Am. Cuti Tahunan adalah selama 20 hari tetapi seseorang anggota itu tidak boleh mengambil cuti kesemuanya sekali, cuma untuk 7 hingga 10 hari saja untuk sekali cuti. Sementara cuti am pula tidak terdapat di sini (Kedah/Perlis amnya) kerana atas sebab-sebab tertentu yang akan diterangkan lanjut pada bab akan datang.

* Hari Jumaat di kira sebagai hari minggu bagi negeri Kedah/Perlis, dan pada hari inilah jabatan-jabatan kerajaan yang lain akan bercuti atau ditutup.

Hari kelepasan (off-duty) tidak pula boleh disamakan dengan bercuti kerana seseorang anggota itu masih lagi terikat dengan aturan kerja. Sekiranya diperlukan. Contohnya, sekiranya berlaku kebakaran yang besar dan jabatan bomba tidak mempunyai cukup tenaga anggota pada hari itu, maka anggota yang sedang 'off-duty' akan dipanggil semula untuk bertugas. Dengan itu, mereka yang 'off-duty' tidak dibenarkan ke luar atau pergi lebih jauh dari kawasan Alor Setar supaya memudahkan pihak balai menghubungi mereka.

Sebagai menggantikan tempat kepada mereka yang sedang bercuti pula, anggota yang sepatutnya 'off-duty' akan dipanggil untuk mengambil alih tugas anggota yang sedang beruti itu. Anggota-anggota bomba, sebagai akoran juga dari tindakan-tindakan golongan 'birokrat' di dalam jabatan tersebut. Masalah yang dihadapi mereka ialah antara lainnya masalah gaji, elaun, kenaikan pangkat, tempat tinggal, outi, peraturan atau arahan yang perlu diikuti, bekalan, masalah semasa menerima panggilan kecemasan, hubungan dengan pegawai atasan, proses latihan yang tidak sempurna dan beberapa masalah lagi.

5.1.1 Masalah gaji, elaun dan kenaikan pangkat

Masalah gaji, elaun dan kenaikan pangkat adalah merupakan masalah dan faktor utama yang menimbulkan perasaan tidak puas hati di kalangan anggota-anggota berpangkat rendah, tidak kira samada mereka itu berpangkat Ahli Bomba, Ahli Bomba Kanan atau Ketua Ahli Bomba. Hampir kesemuanya mereka bersepakat mengatakan

BAB V MASALAH-MASALAH YANG DIHADAPI OLEH ANGGOTA-ANGGOTA BOMBA
BERPANGKAT RENDAH

Apa yang hendak dibincangkan dalam bab ini ialah masalah-masalah yang wujud di dalam organisasi dan birokrasi Jabatan Bomba serta kesan-kesannya ke atas keefisienan pentadbirannya. Pengkaji akan juga mengemukakan masalah-masalah yang wujud dan dihadapi oleh para anggota bomba berpangkat rendah. Pengkaji berpendapat bahawa keujudan masalah-masalah tersebut melahirkan sikap negatif anggota-anggota tersebut terhadap profesyen mereka sebagai anggota bomba. Dalam erti kata yang lain sikap negatif yang wujud di kalangan anggota-anggota bomba tersebut adalah lahir daripada masalah-masalah yang mereka hadapi sebagai anggota-anggota bomba, sebagai ekoran juga dari tindakan-tindakan golongan 'birokrat' di dalam jabatan tersebut. Masalah yang dihadapi mereka ialah antara lainnyanya masalah gaji, elaun, kenaikan pangkat, tempat tinggal, cuti, peraturan atau arahan yang perlu diikuti, kebajikan, masalah semasa menerima panggilan kecemasan, hubungan dengan pegawai atasan, proses latihan yang tidak sempurna dan beberapa masalah lagi.

5.1.1 Masalah gaji, elaun dan kenaikan pangkat

Masalah gaji, elaun dan kenaikan pangkat adalah merupakan masalah dan faktor utama yang menimbulkan perasaan tidak puas hati di kalangan anggota-anggota berpangkat rendah, tidak kira samada mereka itu berpangkat Ahli Bomba, Ahli Bomba Kanan atau Ketua Ahli Bomba. Hampir kesemua mereka bersepakat mengatakan

masalah ini perlu diberi perhatian serius di samping masalah-masalah yang lain.

Dalam masalah gaji dan elaun, sejumlah 68 orang responden (90.7%) merasakan tidak puas hati mereka^{dalam} hal ini. Mereka berpendapat bahawa gaji dan elaun yang sedia ada adalah tidak menasabah samasekali jika dibandingkan dengan skim gaji dan elaun polis atau tentera.* Ramai berpendapat bahawa seharusnya gaji dan elaun-elaun tertentu anggota bomba perlulah diselaraskan dengan gaji dan elaun yang dinikmati oleh anggota-anggota polis dan tentera, dengan alasan bahawa ramai di antara mereka yang memiliki kelulusan atau sijil LCE/SRP dan SPM/MCE. Dengan itu timbul tandatanya di kalangan mereka apakah kriteria-kriteria yang menimbulkan perbezaan ini.

Bagi anggota berpangkat rendah, gaji permulaan mereka ialah \$300 berbanding dengan gaji permulaan polis dan tentera yang lebih tinggi dan sering menerima kenaikan tanggagaji baru sejak kebelakangan ini. Lampiran 'F' dalam bab 4, menunjukkan jadual pendapatan dan perbelanjaan sebulan oleh anggota-anggota bomba berpangkat rendah. Jika dibandingkan di antara pendapatan dengan perbelanjaan, terdapat jurang perbezaan yang jelas antara keduanya. Jumlah pendapatan yang diperolehi mereka benar-benar tidak dapat memberi keselesaan dalam hidup, hanya sekadar cukup makan sahaja memandangkan kos hidup sekarang adalah begitu tinggi.

* Lihat Bab 4, Skim Gaji Bomba. hal. 74.

Masalah pendapatan ini ada kaitannya juga dengan elaun yang diterima. Seperti yang dikatakan dalam bab 4 terdapat tiga jenis elaun, iaitu elaun perumahan/tempat tinggal sebanyak \$45, elaun perkhidmatan \$35 dan elaun lebih masa \$30.

Walaupun berbagai jenis elaun yang diterima, tetapi keadaan tidak puas hati tetap timbul memandangkan jumlah elaun yang diterima adalah tidak mencukupi. Sebagai contoh, anggota-anggota yang tidak mendapat tempat di kuarters diberi elaun perumahan sebanyak \$45 sebulan. Adakah jumlah ini mencukupi untuk menyewa sebuah rumah khususnya pada masa kini? Kalau adapun, kedudukannya pula begitu jauh dari tempat kerja dan memerlukan tambang bas, teksi atau kenderaan lain sebagai pengangkutan. Bagi pekerja-pekerja bujang, mereka dapat berkongsi menyewa sebuah rumah. Tetapi bagaimana pula apabila mereka mendirikan rumah-tangga kelak, ataupun yang sememangnya telah mendirikan rumah-tangga? Hal-hal begini telah menimbulkan kesulitan kepada mereka.

Perasaan tidak puas hati juga wujud berkaitan dengan soal elaun perkhidmatan lebih masa. Apa yang menimbulkan tandatanya di kalangan mereka ialah mengenai elaun tersebut yang diperuntukkan hanya sebanyak \$30 sebulan walaupun lebihannya ialah 12 jam sehari (iaitu dari jam 4 petang hingga 8 pagi, sedangkan elaun perkhidmatan pula diterima sebanyak \$35 sebulan iaitu 8 jam sehari (dari jam 8 pagi hingga 4 petang). Pada pendapat mereka elaun lebih masa ini perlulah ditambah memandangkan masa yang digunakan melebihi jumlah jam bagi elaun perkhidmatan. Perbezaan ini pada pendapat pengkaji perlulah diberi perhatian memandangkan terdapat

semacam kekeliruan antara kedua jenis elaun ini. Satu lagi yang perlu diberi perhatian mengenai elaun lebih masa ialah tidak ada tuntutan elaun sekiranya masa luar bertugas mereka melebihi 24 jam, yakni bayaran elaun lebihan masa bertugas selepas 24 jam. Keadaan ini berlaku sekiranya terdapat sesuatu kecemasan di waktu hampir selesai masa bertugas mereka. Sekiranya ini berlaku, kerap kali melebihi masa bertugas mereka (iaitu 8 pagi) di mana seharusnya kumpulan yang kedua yang mengambil alih tugas mereka. Bagi mereka, seolah-olah terdapat suatu penindasan atau kerahan tenaga ke atas mereka kerana tidak terdapat elaun khas yang sepatutnya diterima sekiranya masa bertugas melebihi 24 jam.

Mereka yang berpuas hati dalam soal gaji dan elaun ini mempunyai pendapat yang berlainan pula. Anggapan yang diberi ialah samada jumlah gaji yang diterima cukup atau tidak, tidak menjadi persoalan, lantaran gaji dan elaun yang diterima setaraf dengan taraf pendidikan yang dicapai mereka. Jumlah mereka yang berpendapat demikian tidaklah ramai, cuma 7 orang (9.3%) saja, iaitu 5 anggota senior berusia 40 - 50 tahun dan 2 anggota junior berusia 25 - 30 tahun. Daripada 5 orang anggota senior itu, 2 daripadanya berpangkat Ketua Ahli Bomba, satu Ahli Bomba Kanan dan 2 Ahli Bomba. Sementara itu kedua-dua anggota junior itu pula berpangkat Ahli Bomba. Bagi mereka, tidaklah perlu membuat tuntutan kenaikan gaji dan elaun kepada pihak atasan memandangkan penyertaan mereka dalam pasukan bomba adalah atas kerelaan dari mereka, di samping pendidikan yang dicapai adalah setaraf dengan jawatan mereka. Kalaupun mereka mengharap kepada kenaikan gaji dan adanya

elaun-elaun yang 'istimewa', ianya terpulanglah kepada keputusan majikan mereka.

Apa yang menjadi impian bagi anggota-anggota yang telahpun lulus peperiksaan untuk dinaikkan ke jawatan yang berpangkat rendah ialah kenaikan pangkat. Mereka menyatakan bahawa terdapat beberapa kesukaran dan penyelewengan di kalangan para pegawai dalam usaha memenuhi impian mereka. Kesemua responden merasakan bahawa terdapat syarat-syarat yang tiada perlu dijadikan peraturan serta terdapatnya beberapa penyelewengan seperti perbuatan yang melampaui had tindakan dan penyelewengan di kalangan pihak pegawai. Dari segi teori, dikatakan peluang untuk memperolehi kenaikan pangkat sentiasa ada melalui peperiksaan jabatan yang sering diadakan setiap tahun umpamanya. Walau bagaimanapun, sering berlaku di mana perkara ini tidak pula diumumkan, yakni mengenai tarikh permohonan dibuka dan ditutup kepada mereka yang ingin menduduki peperiksaan pada tahun tersebut. Akibatnya, ramai yang gagal untuk menduduki peperiksaan pada satu-satu tahun tertentu kerana kelewatan mereka menghantar borang permohonan. Di samping itu, walaupun mereka berpeluang menduduki peperiksaan akan datang, timbul pula masalah masa sebagai persediaan untuk menghadapi peperiksaan. Bagi mereka, masa yang diberikan untuk persediaan menghadapi peperiksaan tersebut adalah begitu suntuk. Oleh itu, untuk menjamin mereka boleh membuat persediaan yang cukup, adalah dirasakan bahawa pihak atasan atau majikan perlu memperuntukkan masa yang tertentu dan cukup kepada mereka yang bakal menduduki peperiksaan tersebut.

Di samping itu, apa yang dimaksudkan sebagai peraturan atau syarat yang tidak menasabah dalam hal kenaikan pangkat ini, dapatlah diberikan sebagai contoh kes seseorang Ahli Bomba yang telahpun lulus peperiksaan untuk dinaikkan ke jawatan Ahli Bomba Kanan terpaksa pula mendapatkan lesen memandu kelas E penuh. Pembiayaan untuk mendapatkan lesen memandu tersebut adalah tergantung ke atas Ahli Bomba itu sendiri. Hal ini amat membebankan mereka yang sememangnya tidak mampu dan berpendapatan kecil. Terdapat di kalangan mereka terpaksa membelanjakan sebanyak \$700 hingga \$800 untuk mendapatkan lesen memandu tersebut, tetapi malangnya ada yang menemui kegagalan. Mereka yang gagal untuk mendapatkan lesen yang diperlukan itu diarahkan untuk menduduki peperiksaan semula. Hal yang menyulitkan ini ditambah pula dengan sikap diskriminasi di kalangan sebilangan pegawai. Contohnya, pernah berlaku seorang pegawai cuba membantu rakan karibnya untuk kenaikan pangkat dengan cara 'recommendation' dan pembiayaan perbelanjaan untuk mendapatkan lesen E penuh dengan ditanggung oleh pihak jabatan. Amalan pilih kasih telah menimbulkan perasaan tidak senang di kalangan anggota bawahan. Pernah disarankan oleh anggota-anggota berpangkat rendah supaya Jabatan mengelolakan dan mengeluarkan sendiri pemandu-pemandu bomba yang mahir di samping mengeluarkan dan mengesahkan lesen yang diperlukan kepada anggota-anggota bomba. Setidak-tidaknya, pihak atasan perlu memberi subsidi atau bantuan dalam bentuk apa jua sekalipun bagi mendapatkan lesen tersebut. Bagaimanapun yang menimbulkan kerumitan dan masalah ialah pihak atasan langsung tidak mengendahkan seruan dan aduan

dari mereka. Dengan itu, sebilangan responden berpendapat bahawa walaupun mereka berpeluang untuk mendapat kenaikan pangkat biasanya peluang itu datang apabila usia mereka telah lanjut dan hampir hendak pencen.

5.1.2 Masalah tempat tinggal

Sebagaimana yang dibincangkan terdahulu dari ini, terdapat tiga jenis tempat tinggal yang diduduki oleh anggota berpangkat rendah; kuaters, rumah atau bilik sewa dan rumah sendiri atau keluarga. Terdapat berbagai-bagai masalah yang agak berlainan di antara mereka yang tinggal di tiga jenis tempat tinggal ini. Masing-masing telah menimbulkan rasa tidak senang hati dan mengharapkan agar perkara ini juga mendapat perhatian yang wajar dari pihak jabatan.

Adalah wajar kalau dikatakan bahawa elaun sejumlah \$48 adalah tidak mencukupi bagi mereka yang menyewa rumah memandangkan sewa rumah dan kos hidup begitu tinggi, lebih-lebih lagi rumah rumah sewa di sekitar bandar di Alor Setar. Keadaan ini memaksa mereka membiayai wang gaji mereka sendiri untuk membayar sewa rumah. Contohnya, terdapat seorang responden yang menyewa rumah dengan bayaran \$80 sebulan. Hal ini begitu merumitkan tetapi memandangkan rumah itu tidak jauh dari tempat kerja, maka terpaksa lah ia menyewanya juga. Walaubagaimanapun tidak semua responden yang menyewa rumah tinggal berhampiran dengan Balai Bomba Alor Setar. Terdapat di kalangan mereka yang terpaksa tinggal di dalam kawasan di sekitar 3 batu atau lebih dari Balai Bomba Alor Setar.

Ini adalah kerana agak sukar untuk mendapatkan rumah sewa. Jarak yang jauh di antara tempat tinggal (rumah sewa) dengan tempat ia kerja telah menimbulkan masalah yang lain pula, seperti kelewatan datang kerja, kes pengangkutan untuk bas dan teksi. Mereka yang tidak mampu berpendapat bahawa lebih baik menyewa rumah di pinggir bandar Alor Setar di mana kadar sewaan adalah agak rendah jika dibandingkan dengan rumah sewa di sekitar bandar Alor Setar.

Dalam usaha untuk mengatasi masalah rumah sewa yang mahal, sebilangan pekerja berkongsi menyewa rumah, manakala yang lain pula menyewa bilik. Seramai 22 orang (29.3%) menyewa secara berkongsi sebagai langkah berjimat cermat. Bagi mereka, keadaan ini tidaklah menjadi masalah sangat kerana mereka masih bujang. Apa yang menimbulkan persoalan ialah sampai bilakah mereka boleh bertahan dengan keadaan begini? Bagaimana pula bagi mereka yang akan mengakhiri masa bujang mereka apabila tiba masanya untuk berumahtangga? Ini semua perlu difikirkan dalam usaha mengurangkan beban bagi mereka yang sedang dan akan menghadapi masalah ini.

Seramai 32 orang (42.7%) yang berkelamin atau berkeluarga yang menyewa rumah melihat masalah ini dari sudut yang lain pula. Pertama, elaan tempat tinggal sebanyak \$45 memang tidak mencukupi, dan terpaksa ditambah dengan mencari dari sumber-sumber yang lain, samada pendapatan dari kampung, berniaga atau sebagainya. Apa yang menyulitkan mereka ialah dengan pendapatan yang kecil mereka terpaksa membiayai perbelanjaan terhadap barang-barang dapur,

pakaian, pelajaran anak-anak dan sebagainya. Masalah membayar sewa rumah menambahkan lagi beban yang terpaksa dipikul mereka. Semua dikalangan mereka yang menyewa amat mengharapkan agar pihak Jabatan mengambil berat ke atas masalah ini. Yang menghairankan seseorang itu tinggal di kuarters atau sebaliknya. Penambahan bilangan kuarters amat diperlukan memandangkan cuma 9 orang anggota (yang sudah berkahwin) yang berpangkat rendah tinggal di kuarters tersebut.

Masalah tempat tinggal yang jauh (rumah sewa) menyebabkan sukar bagi seseorang responden itu untuk berulang-alik seperti untuk makan tengahari, berjumpa anak isteri, bersembahyang dan sebagainya. Maka, yang menjadi pertanyaan ialah tiadanya bilik rehat (rest-room) bagi anggota-anggota berpangkat rendah. Yang ada ialah bilik 'stand-by' yang amat tidak sesuai dan kurang selesa, di samping kedudukannya yang agak jauh (kira-kira 200 meter) dari Balai. Pengkaji telah melihat betapa tidak selesanya keadaan bilik 'stand-by' ini di mana setiap bilik berpangkat rendah mengemukakan yang sendiri untuk memaklumkan hanya boleh menampung seramai 8 orang sahaja, yang mana terdiri dari dua ruang kecil, iaitu ruang depan dan ruang tempat tidur yang disediakan dengan katil. Walaupun begitu, tidak terdapat kemudahan-kemudahan lain, seperti cadar dan kain selimut. Di samping itu mereka terpaksa pula berkongsi dengan kumpulan atau 'crew' yang lain dari syif lain. Untuk mengatasi masalah ini, maka terdapat anggota-anggota yang menyediakan cadar dan kain selimut sendiri. Kelengkapan-kelengkapan lain seperti kerusi, meja dan seumpamanya tidak dibekalkan. Meja makan di luar bilik

'stand-by' dan barang-barang dapur terpaksa dibuat dan dibeli sendiri oleh anggota tersebut. Di bahagian luar belakang bilik itu terdapat sebuah paip yang digunakan oleh puluhan anggota berpangkat rendah. Keadaan bilik 'stand-by' yang begitu sempit dan sesak, serta ketiadaan ruang untuk bersukan di sekitar kawasan itu telah melahirkan sikap negatif dan pasif terhadap Jabatan Bomba itu sendiri di kalangan pekerja-pekerjanya.

Mereka yang tinggal di kuarters pula, menghadapi masalah yang berbeza. Rata-rata mereka berasa amat beruntung tinggal di kuarters kerana jaraknya yang dekat dengan balai bomba. Tetapi keadaan kuarters yang mempunyai ruang bilik yang sempit dan tidak selesa menimbulkan perasaan tidak puas hati di kalangan mereka. Tambahan pula, jikalau perbandingan di buat dengan kuarters yang diduduki oleh pehak pegawai, maka perbedaannya adalah amat ketara sekali di mana kuarters bagi para pegawai itu mempunyai ruang yang begitu besar dan selesa. Keadaan ruang bilik yang sempit dan tidak menyelesaikan itu menyebabkan sebilangan dari anggota berpangkat rendah mengeluarkan wang sendiri untuk membesarkan bahagian belakang dapur kuarters tersebut untuk dijadikan ruang bilik atau setor, walaupun mereka tahu bahawa mereka tidak akan terus menetap di situ.

Sebagaimana yang disebutkan dalam bab awal, terdapat seramai 6 orang (8.0%) yang tinggal di rumah sendiri dan keluarga. Mereka pula kurang mengalami masalah. Mereka yang memiliki rumah sendiri adalah terdiri dari mereka-mereka yang telah berkahwin.

Sementara 2 orang yang lain pula tinggal bersama keluarga (ibubapa dan adik beradik) adalah masih bujang. Masalah yang dihadapi oleh mereka yang bujang ini adalah sama dengan masalah yang dihadapi oleh mereka yang tinggal di rumah sewa. Walaupun mereka tahu tinggal bersama keluarga adalah begitu menjimatkan baik dari segi makan, minum, tidak perlu membayar sewa rumah dan lain-lain, tetapi apa yang penting bagi mereka ialah kemudahan berulang-alik dari rumah ke tempat kerja.

5.1.3 Masalah cuti, peraturan atau arahan yang perlu diikuti

Masalah ketiga yang tidak kurang penting dihadapi oleh anggota-anggota berpangkat rendah ialah masalah untuk mendapatkan cuti dan peraturan serta arahan-arahan yang perlu diikuti. Cuti adalah penting kerana ia merupakan masa bagi ahli-ahli untuk berihat, dapat bersama-sama keluarga. Kadang-kadang cuti kecemasan diperlukan. Sementara itu, pengkaji juga akan membincangkan peraturan dan arahan yang dirasakan oleh anggota-anggota bahawan sebagai mengongkong mereka, kurang adil dan lebih berbentuk penindasan dan diskriminasi.

Cuti

Terdapat dua jenis cuti bagi anggota-anggota bomba berpangkat rendah, iaitu cuti tahunan dan cuti am. Cuti tahunan berjumlah 20 hari. Setiap kali cuti tahunan diambil oleh seseorang anggota, ia mesti direkodkan. Sementara cuti am pula berjumlah 16 hari di katakan cuti tanpa rekod, tetapi ia tidak dinikmati oleh anggota-anggota bomba di Alor Setar dan cawangan-cawangan

bomba yang lain di seluruh negeri Kedah/Perlis.

Sebenarnya dalam meneliti masalah kedua-dua jenis cuti ini, tidak banyak masalah yang dihadapi untuk mendapatkan cuti tahunan. Apa yang menjadi kemusykilan ialah jumlah cuti yang boleh didapati dari cuti tahunan ini adalah terhad, yakni tidak boleh mengambil kesemuanya sekali. Hanya 7 hingga 10 hari saja yang boleh diambil buat sesuatu waktu. Keadaan ini dirasakan tidak adil oleh anggota-anggota bawahan kerana mereka berpendapat pihak Jabatan tidak berhak menghadkan dan menetapkan jumlah cuti mereka. Tambahan pula, bila berlaku sesuatu hal seperti kematian, perkahwinan dan lain-lain yang dirasakan penting, cuti yang panjang amatlah diperlukan. Perkara lain mengenai cuti tahunan ini ialah terdapat sebilangan anggota (9 orang) berasa tidak puas hati kerana hari kelepasan disatukan sekali di dalam cuti tahunan. Maksudnya, mereka berpendapat hari lepasan tidaklah boleh dikira sekali dalam cuti yang mereka perlukan itu. Cuti itu hendaklah dikira pada hari-hari mereka bertugas saja dan tidak pula pada hari-hari kelepasan.

Mengenai cuti am (cuti tanpa rekod) pula, ia merupakan perkara yang rumit, yang dirasakan perlu diberi perhatian oleh pihak Jabatan Bomba Alor Setar mahupun Kerajaan Pusat. Hingga sekarang, perkara ini masih lagi tidak diatasi. Seperti yang telah dinyatakan pada awal tadi, cuti ini belum lagi dipraktikkan kepada anggota-anggota bomba yang melibatkan seluruh cawangan negeri Kedah/Perlis, meskipun kerja pusat telah meluluskan cuti am tersebut. Yang menjadi perhatian dan tandatanya kepada anggota-

anggota bawahan ini ialah mengapakah mereka tidak diberikan cuti am tersebut sedangkan terdapat di antara negeri-negeri di Semenanjung Malaysia telah menikmatinya. Apa yang menghairankan ialah berlakunya ketidak selarasan ini, sedangkan Perlimen atau Kerajaan Pusat telah meluluskannya. Anggota-anggota bawahan merasakan mereka patut menikmati cuti tersebut. Sekurang-kurangnya, dengan adanya cuti ini dapatlah mereka beristirehat dan mengurangkan tekanan mental dan fizikal atau untuk merayakan hari kebesaran seperti hari raya, kenduri-kenduri dan sebagainya.

Sebilangan mereka pula masih berminat untuk menduduki peperiksaan-peperiksaan am, SPM atau seumpamanya. Untuk tujuan ini cuti amatlah diperlukan. Hal ini tidak diambil berat oleh pihak pegawai. Contohnya, seorang responden terpaksa menghadapi beberapa kesulitan semasa menduduki peperiksaan SPM kerana kesukaran untuk mendapatkan cuti

Jadual XVIII: Masa Yang Diperlukan Cuti mengikut Keutamaan Responden

Masa yang diperlukan cuti	Bilangan	Peratus
Bila diri jatuh sakit/tak sakit	33	44.0
Saudara mara/kaum keluarga meninggal dunia	27	36.0
Hari Kebesaran	10	13.3
Kenduri-kendara saudara mara, spt. kahwin dan sebagainya	3	4.0
Kerja atau perkara penting	2	2.7
Istirehat	0	0
JUMLAH	75	100.0

Ekoran dari kesukaran mendapatkan cuti (melainkan mempunyai alasan yang dirasakan menasabah), pernah berlaku di mana seramai 7 orang anggota berpakat hendak mengambil jalan mudah dengan cuma tidak menghadiri tugas atau ponteng. Perbuatan ini dilakukan walaupun mereka menyedarinya adalah suatu kesalahan dan akan dikenakan tindakan tatatertib. Dalam Perintah Tetap Bomba Malaysia, Perintah Am Bab D, Perkara 22 (P.A.'D' 22) No.4 ada menyebutkan bahawa seseorang yang tidak hadir bertugas selama 7 hari atau kurang, maka gajinya akan dipotong. Sekiranya seseorang itu tidak hadir bertugas lebih daripada 7 hari maka hukumannya ialah buang kerja.

Peraturan atau arahan yang perlu diikuti

Kesemua responden mengakui bahawa peraturan-peraturan dan arahan-arahan dari pihak pegawai perlu dipatuhi dan dilaksanakan kerana perkara perkara ini telah menjadi satu dasar di dalam organisasi birokrasi kerajaan, yakni di antara golongan 'subordinates' dan 'superordinates'. Apa yang menimbulkan perasaan tidak senang hati di kalangan anggota-anggota berpangkat rendah ialah terdapat di antara peraturan-peraturan dan arahan-arahan yang diterima dari sebilangan pegawai atasan dirasakan tidak perlu dan menasabah. Bagi mereka, peraturan-peraturan dan arahan-arahan tersebut mengongkong diri dan perhatian mereka terhadap tugas. Maka dari sinilah timbul perasaan benci terhadap sebilangan pegawai, dan boleh mengurangkan daya inisiatif terhadap pekerjaan mereka. (Perkara ini diterangkan kemudian dalam hubungan anggota

berpangkat rendah dengan pegawai atasan). Pegawai atasan tidak pernah pula mahu berkompromi dengan anggota bawahan. Sedikit kesalahan yang dilakukan pasti dilapurkan dan diambil tindakan dengan dikenakan hukuman. Biasanya, hukuman yang dikenakan adalah dari arahan pihak pegawai atasan. Sebagai contoh, pernah berlaku di mana 4 orang anggota bawahan dikenakan hukuman kerat kaki dihadapan seluruh pusat membeli-belah kerana mengganggu anak dara orang. Bagi mereka, tindakan seperti ini adalah tidak wajar. Seorang responden pula berkata bahawa sikap sebilangan pegawai bolehlah diibaratkan 'marahkan pijat habis kelambu dibakar'. Meskipun terdapat di kalangan anggota-anggota yang tidak terlibat atau bersalah, namun seolah-olah ujud perasaan marah dalam diri pihak pegawai terhadap kesemua anggota bawahan.

Dalam melaksanakan sesuatu arahan yang diberikan, kesungguhan untuk melakukannya itu bergantung kepada menafaatnya, samada ianya dianggap sebagai membuang masa ataupun tidak. Jadual di muka surat sebelah pula menunjukkan aktiviti-aktiviti semasa ketiadaan panggilan kecemasan yang dianggap membuang masa sahaja oleh para anggota bawahan. (Sila lihat sebelah)

melibatkan seperti parti dan langgang, menyangkut, ...
mangapa mangap dan lebih ketara lagi mangap tandas. Bagi mereka,
masalah kebersihan ini boleh dilakukan akhirnya pihak Jabatan
sendiri menyediakan mangap penyapu mangap, penyapu tandas dan lain-
lain. Tidakkah mereka pula sanggup jika aktiviti-aktiviti seperti
itu diarah dan diberitahu kepada mereka. Mereka berpandangan,

Jadual XIX: Aktiviti-aktiviti yang dianggap membuang masa

Aktiviti-aktiviti yang dianggap membuang masa	Responden	Peratus
Membersih kawasan balai	27	36.0
Kawat kaki	12	16.0
Menjaga kebersihan alat perkakas	5	6.7
Roll Call	9	12.0
Bilik kontrol/pengawal bilik kontrol	4	5.3
Tugas membersih alat-alat kelengkapan bomba selepas kebakaran	10	13.3
Kuliah	8	10.7
Jumlah	75	100.0

Dalam aktiviti-aktiviti yang disebutkan di atas, sejumlah 27 anggota (36%) responden tidak gemar melakukan tugas membersihkan kawasan balai kerana berpendapat terdapat alternatif lain yang boleh dilakukan, umpamanya, mengadakan pelajaran kebombaannya, latihan-latihan dan teknik-teknik keselamatan yang berhubung dengan kebombaannya. Mereka berpendapat adalah tidak wajar para pegawai mengarahkan mereka membersihkan kawasan balai setiap hari. Pembersihan itu melibatkan seperti mencuti parit dan longkang, memotong rumput, menyapu sampah dan lebih ketara lagi mencuci tandas. Bagi mereka, masalah kebersihan ini boleh dilakukan sekiranya pihak Jabatan sendiri menyediakan seorang penyapu sampah, pencuci tandas dan lain-lain. Tidaklah kena pada tempatnya jika aktiviti-aktiviti seperti itu diarah dan diserahkan kepada mereka. Mereka berpendapat,

bahawa mereka juga adalah kakitangan kerajaan, yakni yang melibatkan diri secara langsung dengan soal-soal kebakaran dan kecemasan. Kalaupun kebersihan itu perlu dari segi imej Jabatan tetapi buat mereka, biarlah perkara itu hanya dilakukan sekali-sekala dan bukan merupakan aktiviti harian serta paksaan.

Paksaan yang dimaksudkan di sini ialah arahan yang diberikan itu mesti dilakukan. Sekiranya tidak, tindakan disiplin akan diambil kerana tidak menurut perintah atau arahan pegawai tersebut. Pernah berlaku di mana seorang anggota berpangkat rendah enggan membersihkan dan menebas lalang-lalang yang terdapat di bahagian-bahagian pinggir luar balai bomba (tepi di bahagian dalam balai polis). Ia beranggapan bahawa tidak perlu menebas lalang tersebut kerana ia di dalam kawasan balai polis tersebut. Dengan itu adalah menjadi tanggungjawab pihak polis. Ekoran dari keenggannya, maka tindakan tatatertib dikenakan, iaitu diberikan cuti tanpa gaji selama seminggu.

Di samping itu, timbul pula arahan yang bercanggah dari pegawai-pegawai ke atas anggota bawahan hingga menimbulkan dilema di kalangan anggota bawahan, atas arahan mana yang perlu dipatuhi dan diikuti. Arahan pula kadang-kadang berubah-ubah, akibatnya, mereka dimarah dan diherdik kerana tidak melaksanakan tugas yang diarahkan.

Arahan juga kadang-kadang dibuat berdasarkan kepada perasaan pilih kasih. Salah seorang responden mensifatkan

sebilangan pegawai sebagai 'kuman di seberang laut boleh dilihat sedangkan gajah di depan mata sendiri tiada kelihatan'. Misalnya, semasa pemeriksaan anggota atau 'rollecall', walaupun terdapat sebilangan anggota berpakaian kemas tetapi disebabkan 'stigma' dan 'label' yang tidak baik dikenakan ke atas mereka pada masa-masa yang lalu, maka kesilapan itu tetap ujud di mata para pegawai. Sedangkan, terdapat sebilangan anggota bawahan yang sememangnya tidak kemas seperti berambut panjang, berjambang dan lain-lain. Tetapi mereka tidak ditegur oleh pihak pegawai. Dengan itu, timbullah anggapan bahawa terdapat diskriminasi di kalangan anggota-anggota itu sendiri baik secara langsung ataupun tidak.

5.1.4 Masalah kebajikan yang patut diterima

Kebajikan memainkan peranan yang agak penting juga dalam membentuk sesuatu sikap yang positif, di samping melahirkan keadaan yang lebih bertanggungjawab, berinisiatif dan perasaan 'sense of belonging' di kalangan anggota-anggota atau kelompok-kelompok institusi sekiranya diberi perhatian yang wajar. Walaubagaimanapun, pengkaji mendapati bahawa pihak atasan mahupun majikan tidak mengambil berat soal kebajikan anggota-anggota bawahan. Begitupun, kesatuan yang ada untuk membela nasib dan mempertahankan hak anggota-anggota bawahan adalah kurang atau tidak berfungsi sama-sekali. Terdapat beberapa sebab keadaan ini berlaku. Antara lain ialah perjuangan yang dilakukan itu tidak bersungguh-sungguh dan kesatuan cepat mengalah bila diancam atau diberi amaran oleh pihak atasan atau majikan. Satu hal yang amat menarik

perhatian ialah bilamana pemimpin-pemimpin kesatuan seolah-olah diberikan 'rasuah' oleh pihak majikan. Rasuah di sini bukanlah dimaksudkan dengan menyogokkan wang tetapi memberi kedudukan yang istimewa seperti kenaikan pangkat kepada pemimpin tersebut supaya 'menutup mulut' mereka dari terus menyuarakan dan memperjuangkan hak anggota-anggota berpangkat rendah. Hal ini telah beberapa kali berlaku dan memperlihatkan kelemahan pemimpin-pemimpin kesatuan itu sendiri yang mudah menerima pujukan dan tawaran yang diberikan oleh pihak atasan, baik secara langsung ataupun tidak. Bagi pihak majikan pula adalah lebih baik 'mengorbankan' sesuatu dengan menaikkan pangkat kepada pemimpin-pemimpin kesatuan tersebut dari melayani tuntutan-tuntutan yang disuarakan oleh mereka.

Suatu yang sangat tidak menyenangkan hati anggota-anggota berpangkat rendah ialah ketiadaan skim insuran, umpamanya, skim Insuran Nyawa atau sebagainya. Hampir kesemua responden (72 orang) setuju dengan masalah ini bila pengkaji mengemukakan soalan berkaitan dengannya. Seramai 47 daripada mereka, mengakui bahawa ketiadaan skim seperti yang disebutkan itu mengurangkan inisiatif mereka untuk terus bertindak berani bila menghadapi tugas dan masa-masa yang merbahaya. Mereka juga berasa ragu-ragu melakukan sesuatu tugas yang disebutkan itu. Mereka berpedapat serta membuat perbandingan, adalah tidak adil sekiranya anggota polis dan tentera menerima skim insuran tersebut (sebanyak \$10,000) sedangkan tugas mereka juga tidak kurang bahayanya. Bagi mereka, skim insuran atau apa saja skim yang seakan-akannya adalah begitu penting kerana pekerjaan mereka itu penuh risiko.

Nampaknya, Union atau kesatuan tidak berkesan dalam memberi apa-apa sumbangan yang baik bila keadaan seperti yang disebutkan tadi berlaku. Dengan itu, untuk membantu anggota-anggota bomba yang menjadi mangsa dalam suatu trajidi, timbul kesedaran di kalangan anggota-anggota berpangkat rendah sendiri, dengan mengambil inisiatif untuk membantu rakan-rakan yang ditimpa kemalangan. Inisiatif yang diambil ialah dengan mengutip dan mengumpul wang dari kalangan anggota-anggota bomba berpangkat rendah sendiri kerana bagi mereka itulah jalan yang paling baik untuk membantu simangsa yang menghadapi sebarang kecelakaan.

Sementara itu, seramai 3 orang responden tidak mengendahkan sangat tentang skim insuran bila pengkaji mengajukan persoalan ini. Bagi mereka, kalau pun ada skim insuran seperti yang disebutkan, mereka tidak mahu menyetujuinya atau menyertainya kerana mereka berpendapat ianya adalah haram di sini agama Islam. Walaubagaimanapun, mereka menyetujui sekiranya pihak Jabatan Bomba menyediakan peruntukan khas kewangan untuk perbelanjaan rawatan perubatan atau pun berbentuk sagu hati kepada anggota-anggota yang ditimpa darjah kemalangan yang agak buruk.

Satu lagi perasaan tidak puas hati yang ada di kalangan anggota-anggota bawahan ini ialah mengenai aktiviti sukan. Seramai 70 orang responden berpendapat sukan adalah penting untuk kekuatan fizikal. Mereka juga berpendapat, pihak Jabatan Bomba Alor Setar, terutamanya pegawai-pegawai, tidak mengambil berat dan gemar dalam kegiatan sukan. Sedangkan pihak pegawai ini mengakui dan menyetujui

untuk memperkembangkan aktiviti sukan di kalangan anggota-anggota bomba demi untuk menaikkan nama Jabatan dan melahirkan kekuatan fizikal dan mental di kalangan anggota-anggota. Walaubagaimanapun, keadaan ini diumpamakan 'cakap tidak serupa bikin', dan para anggota yang begitu berbakat dan minat dengan aktiviti sukan telah menjadi pasif.

Walaupun terdapat badan yang mengendalikan aktiviti-aktiviti sukan, tetapi ianya kurang berfungsi. Pengkaji telah melihat dengan sendiri akan kekurangan kemudahan untuk sukan seperti ketiadaan padang bolasepak, gelanggang badminton dan lain-lain kerana keadaan kawasan balai yang sempit dan tiada ruang untuk dijadikan padang atau ruang permainan. Kalau adapun hanyalah sebuah gelanggang tersebut digunakan sebagai tempat meletak atau menyimpan jentera atau kereka-kereta bomba yang lama dan sudah mengalami kerosakan.

Walaupun begitu, bukanlah bermakna tidak ada langsung aktiviti-aktiviti sukan yang dianjurkan oleh pihak Jabatan, tetapi ianya amat berkurangan sekali. Bila sesuatu pertandingan diadakan, pihak Jabatan tidak membenarkan anggota-anggota yang mengambil bahagian menggunakan van bomba sebagai pengangkutan ke tempat permainan. Jadi, terpaksa pergi dengan sendirinya, walaupun dalam Perintah Tetap 2/80 (Operasi), Perkara 2.12 'Memandu Kenderaan Bomba' ada menyatakan bahawa,

"mengangkut orang-orang awam lain selain daripada kakitangan bomba dan van bomba tidak dibenarkan, kecuali mendapat kebenaran daripada Pengarah Bomba Negeri yang berkenaan."

Daripada Perintah Tetap tersebut jelas bahawa van bomba boleh digunakan oleh anggota-anggota bomba samada yang berpangkat rendah atau pegawai. Tambahan pula, kegunaannya adalah berkaitan untuk menaikkan imej Jabatan di bidang sukan.

Masalah ibadah juga adalah penting di mana pihak Jabatan perlu menyediakan sebuah bilik atau surau kepada anggota-anggota yang beragama Islam. Dengan itu, dapatlah mereka bersama-sama mendirikan jemaah bila masuknya waktu sembahyang.

5.1.5 Masalah yang dihadapi semasa menerima panggilan kecemasan

Setelah pihak Jabatan atau Balai menerima sesuatu panggilan kecemasan, maka berbunyilah loceng atau siren kecemasan menandakan anggota-anggota bomba perlu bersiap sedia menuju ke tempat kemalangan atau kecemasan tersebut. Apa yang menimbulkan masalah di sini ialah jarak dan kedudukan bilik 'stand-by' dengan balai tersebut adalah agak jauh, iaitu lebih kurang 200 meter. Hal ini menyukarkan anggota-anggota yang berada di bilik 'stand-by' tersebut terpaksa bergegas ke balai berkenaan di mana anggota-anggota bomba di beri 3 minit untuk bersedia, dan seterusnya menaiki kenderaan bomba menuju ke tempat yang diarahkan. Anggota-anggota berpangkat rendah merasakan bahawa kedudukan bilik 'stand-by' itu hendaklah berhampiran dengan kedudukan balai supaya dapat mengelakkan sebarang kelewatan yang tidak disengajakan oleh mereka.

Kedudukan Balai Bomba Alor Setar berhadapan dengan jalanraya yang sesak, juga menyebabkan kelembaban dan kelewatan

bertindak dalam menuju ke destinasiya.

Kenderaan-kenderaan bomba yang hendak keluar dari kawasan balai tidak boleh keluar dengan serta merta kerana kesesakan kenderaan yang menggunakan jalanraya yang terletak di hadapannya. Untuk bertindak dengan segera, maka anggota-anggota bomba terpaksa mengawal keadaan lalulintas di situ untuk membolehkan kereta-kereta bomba keluar menuju ke tempat kecemasan. Keadaan kesesakan di jalanraya tidak hanya berlaku di jalanraya berhampiran balai, tetapi juga di beberapa batang jalan di kawasan Alor Setar. Ini menyulitkan pergerakan mereka. Tambahan pula terdapat kenderaan-kenderaan awam yang tidak mahu berhenti untuk memberikan ruang jalan kepada kereta-kereta bomba. Keadaan seperti ini kadang-kadang boleh menyebabkan kemalangan antara kereta-kereta bomba dengan kenderaan awam.

Di samping itu, anggota-anggota bomba juga menghadapi masalah dalam menggunakan pili bomba. Terdapat kenderaan-kenderaan awam yang diletakkan di atas atau berhampiran lubang pili bomba. Ini menyulitkan anggota-anggota bomba untuk memperolehi bekalan air dari paip tersebut, yakni dalam usaha untuk melawan kebakaran.

Dalam pada itu, terdapat juga kejadian lain seperti orang-orang awam yang mengguna tanpa izin atau merosakkan sesuatu pili bomba. Penggunaan pili bomba ini lebih ketara bila tiba musim kemarau di mana berlakunya kekurangan air di kalangan penduduk

tempatan. Perbuatan seperti ini adalah bertentangan dengan undang-undang seperti yang termaktub dalam Undang-undang Malaysia Akta 1971:

Akta kerajaan Tempatan 1976, Bahagian X Perkhidmatan Bomba
(mula surat 68), perkara 91(3) dan (4) yang berbunyi seperti
berikut:-

91(3) "Seseorang yang bersengaja menutup,
mengempung, menyembunyikan atau merosakkan
mana-mana pili bomba adalah bersalah atas
sesuatu kesalahan dan boleh, apabila
disabitkan, dikenakan denda tidak lebih
daripada seribu ringgit atau penjara
selama tempuh tidak lebih daripada satu
tahun atau dan dan penjara itu kedua-dua-
nya," dan

91(4) "Seseorang yang bukan seorang ahli
pasukan bomba yang menggunakan suatu pili
bomba melainkan bagi maksud mencegah
kemerebakan kebakaran dan memadam kebakaran
tanpa izin pihak berkuasa tempatan adalah
bersalah atas sesuatu kesalahan dan boleh,
apabila disabitkan, dikenakan denda tidak
lebih daripada satu ribu ringgit atau
penjara selama tempuh tidak lebih daripada
satu tahun atau denda dan penjara kedua-
duanya."

Seperti yang telah dikatakan, kemarau merupakan faktor yang
merumitkan lagi tugas anggota-anggota bomba. Pada ketika ini,
kerap dan mudah berlaku kebakaran dan bekalan air seringkali
berkurangan. Masalah untuk mendapatkan air dari pili bomba telah
merumitkan dalam usaha mendapatkan air terutama kebakaran yang
melibatkan bangunan-bangunan yang tinggi. Bangunan tinggi, mengikut
definisinya ialah bangunan yang melebihi lima tingkat atau 60
kaki tinggi.* Adalah sukar pula untuk mengatasi kebakaran di
bangunan-bangunan tinggi yang melebihi 8 tingkat kerana alat
berang barulah \$100,000. Dalam usaha mengatasi kebakaran tersebut,

* Perintah Tetap Operasi: Bilangan 5/80.

'snorkel' atau 'skylift' yang digunakan mempunyai keupayaan untuk naik setinggi-tingginya hanya ke tingkat lapan sahaja. Walaubagaimanapun, bila berlakunya kekurangan air, dan kedudukan bangunan yang terbakar itu berhampiran pula dengan sungai, tasik atau sebagainya, maka pihak bomba akan menggunakan sumber-sumber air tersebut untuk melawan kebakaran. Tetapi kadangkala, mendapatkan air dari sungai merupakan satu masalah, kerana kadangkala air sungai menjadi kering dan berlumpur pada musim kemarau. Cara terakhir yang digunakan oleh pihak bomba dalam usaha melawan kebakaran ialah dengan meruntuhkan bangunan-bangunan atau rumah-rumah yang terdapat berhampiran dengan bangunan yang terbakar itu supaya api tidak dapat merebak ke bangunan-bangunan lain. Suatu masalah lain pula timbul apabila tindakan seperti ini diambil. Tuan-tuan punya rumah atau bangunan enggan membenarkan pihak bomba meruntuhkan bangunan-bangunan kepunyaan mereka. Ekoran dari ini sikap negatif di kalangan orang awam dilemparkan terhadap anggota-anggota bomba. Pada pandangan mereka, anggota-anggota bomba bukan bertujuan menyelamatkan harta benda, tetapi memusnahkannya pula. Keji-kejian dan caci-cacian sering dilemparkan kepada mereka. Contoh yang jelas dapat dilihat ketika berlaku kebakaran di pekan Kuala Kedah pada 9hb Mac, jam 9 pagi.* Dalam kebakaran tersebut empat dari enam pintu rumah kedai dua tingkat bangunan UDA musnah dijilat api, yang mengakibatkan kerugian lebih kurang berjumlah \$100,000. Dalam usaha mengawal kebakaran tersebut, anggota-anggota bomba telah menerima cacian dan lontaran batu dari orang ramai (penduduk tempatan) kerana dikatakan lewat tiba ke

tempat kejadian sehingga mengakibatkan kerugian yang agak besar. Anggota-anggota bomba hampir-hampir mengalami kecederaan dan sebilangannya terpaksa mencari tempat perlindungan. Anggota-anggota polis yang bertugas di situ tidak pula mengawal dan menghalang tindak-tanduk penduduk-penduduk di situ.

5.1.6 Hubungan dengan pegawai atasan

Apa yang dimaksudkan di sini ialah adakah corak hubungan yang wujud di antara golongan anggota bawahan dengan golongan pegawai itu melahirkan sikap negatif atau sebaliknya terhadap profesyen pekerjaan mereka? Juga, apakah faktor-faktor yang merenggangkan hubungan di antara kedua-dua golongan ini? Hampir kesemua para responden menghadapi masalah berhubungan dengan pegawai atasan, baik dalam hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan mereka ataupun hubungan secara peribadi.

Jadual XX: Hubungan Responden dengan pihak pegawai

Hubungan dengan pihak pegawai	Bil. Responden
Baik	3 (4%)
Sederhana	11 (14.7%)
Tidak baik	61 (81.3%)
Jumlah	75 (100%)

Berbagai-bagai alasan telah diberikan yang menyebabkan satu 'gap' atau jurang yang memisahkan antara dua golongan timbulnya kerenggangan hubungan antara mereka dengan pegawai-pegawai atasan. Pengkaji telah menyimpulkan bahawa keadaan ini timbul adalah disebabkan oleh masalah-masalah yang dihadapi oleh mereka kurang atau tiada diberi perhatian langsung oleh pihak pegawai, di samping terdapat gejala-gejala tertentu yang memburukkan lagi keadaan. Cadangan-cadangan atau syor-syor yang telah dikemukakan, kurang atau tiada langsung menerima sokongan daripada pihak pegawai. Sesiapa daripada anggota-anggota bawahan yang cuba memberi pandangan akan dilabelkan sebagai 'berlagak pandai'. Pihak pegawai akan menggunakan berbagai-bagai alasan untuk tidak menyetujui pendapat anggota-anggota bawahan. Sebaliknya, mereka diherdik dan kadang-kadang dikenakan tindakan disiplin. Misalnya, pernah berlaku di mana seorang Ahli Bomba Kanan mengalami kemalangan dengan kereta bomba yang dibawanya semasa hendak menuju ke tempat kebakaran. Beliau sendiri terpaksa menanggung kos membaiki kerosakan kenderaan bomba tersebut. Adalah amat membebankan sekiranya kenderaan tersebut mengalami kerosakan yang besar. Beliau telah cuba meminta pihak Jabatan supaya perbelanjaan kerosakan itu ditanggung oleh pihak Jabatan sendiri sebab kemalangan tersebut tidak disengajakan. Sebaliknya, permintaan itu ditolak, malah dirinya pula dimarahi.

Tindakan disiplin atau hukuman yang dikenakan ke atas anggota-anggota bawahan kadang-kadang agak berlebihan. Perasaan benci yang ujud akan lebih ketara lagi dengan sifat ego dan

berpuak-puak di kalangan pihak pegawai, seolah-olah terdapat

satu 'gap' atau jurang yang memisahkan antara dua golongan pangkat tersebut. Tambahan pula, dalam memberi arahan kepada anggota-anggota bawahan, seringkali berlaku percanggahan arahan antara pegawai-pegawai sendiri. Sebenarnya dalam kes ini, didapati bahawa masing-masing pegawai cuba menonjolkan diri dengan cuba mendapat perhatian dari pegawai-pegawai yang lebih tinggi, tanpa disedari bahawa tindakan-tindakan seperti ini akan menimbulkan perasaan benci di kalangan anggota walaupun perasaan benci secara terpendam.

Perasaan benci terhadap sebilangan pegawai juga lahir disebabkan dari anggapan bahawa terdapat di kalangan pegawai itu yang menjadi 'watch-dog' dan 'kaki lapur' kepada pegawai yang lebih tinggi. Segala tindak-tanduk anggota bawahan sentiasa diperhatikan untuk mencari apa jua kesalahan yang dilakukan mereka. sekiranya seseorang pegawai mengesyaki dan mendapati seseorang anggota bawahan itu bersalah, dan ia sendiri tidak dapat menyelesaikan masalah yang berhubung dengannya, maka ia akan menyerahkan pula anggota tersebut kepada pegawai yang lebih tinggi. Diketahui bahawa ramai di kalangan anggota-anggota bawahan mengakui bahawa mereka berasa 'gentar' bila bersemuka dengan salah seorang pegawai tertinggi yang terdapat di Jabatan tersebut. Biasanya, bila mereka didapati bersalah pasti mereka dikenakan hukuman yang kadang-kadang agak 'ganjil', misalnya hukuman yang dikenakan kepada 4 orang Ahli Bomba tadi.* Walaupun diberi peluang untuk membela diri,

* 4 orang Ahli Bomba dikenakan hukuman kerana didapati mengganggu anak dara orang di sebuah pusat membeli belah. Pegawai atasan telah menghukumkan supaya semua mereka yang terlibat berkawat kaki lengkap dengan uniform di hadapan pusat membeli-belah tersebut dari pukul 8.00 pagi hingga 12.00 tengahari.

5.1.7 namun anggota-anggota bawahan ini lebih rela mendiamkan diri.

Paling tidak, sekiranya ia satu kebenaran yang perlu dipertahankan, barulah mereka bersuara. Hal ini adalah disebabkan, bersuara latihan akan seperti kawat kaki, kawat put, kawat operasi, atau memberi alasan-alasan dianggap sebagai 'melawan'.

Suatu yang perlu diambil kira ialah ujudnya 'stigma' bagi mereka yang pernah melakukan kesalahan atau dihukum oleh pegawai-pegawai atasan. Mereka yang pernah mengalami hukuman akan sentiasa dilabelkan sebagai orang yang gemar menimbulkan masalah, degil dan sentiasa dipandang dingin oleh pihak pegawai. Nama-nama mereka yang terlibat biasanya diingati oleh pegawai-pegawai dan gerak-geri mereka semasa menjalankan tugas sentiasa diawasi. Terdapat seramai 8 orang responden telah menyuarakan secara terus-terang perasaan tidak puas hati kepada pengkaji mengenai 'stigma' yang dikenakan terhadap mereka. Bagi mereka, pihak pegawai tidak sepatutnya menganggap mereka yang pernah melakukan kesalahan atau kesilapan itu, akan sentiasa melakukan kesilapan.

Hubungan yang bersifat negatif ini bertambah runcing bila anggota-anggota bawahan menyuarakan masalah-masalah mereka di dalam ruangan 'Gerak Kilat', Utusan Malaysia, supaya masalah mereka diberi perhatian oleh pihak yang wajar. Ini telah menimbulkan kemarahan pegawai-pegawai atasan kerana kononnya pihak anggota bawahan tidak pula menyuarakan masalah-masalah tersebut kepada mereka. Perkara ini telah menimbulkan prasangka antara satu sama lain.

5.1.7 Masalah latihan yang tidak sempurna

Walaupun anggota-anggota bawahan menerima latihan-latihan asas seperti kawat kaki, kawat pam, kawat operasi, kawat tangga, kawat pili, kawat mencegah kebakaran, kawat pertolongan cemas dan beberapa jenis latihan lagi, namun bagi mereka, latihan yang diterima adalah kurang sempurna untuk menyediakan diri dalam mempraktikkan apa yang diajarkan kepada mereka. Latihan-latihan asas selain dari kawat kaki adalah jarang sekali dijalankan. Bagi mereka, untuk memahir dan mempunyai keupayaan bertindak, maka asas latihan itu hendaklah kerap diadakan di samping menambahkan secara beransur-ansur pelajaran-pelajaran kebombaan atau teknik-teknik kebombaan yang baru. Misalnya, banyak pelajaran mengenai peralatan-peralatan bomba yang moden, masih belum diketahui mereka. Hal ini amatlah perlu sebagai persediaan diri, bukan sahaja untuk menyelamatkan nyawa dan harta benda orang awam malah nyawa mereka sendiri. Untuk itu, kesemua anggota-anggota berpangkat rendah berpendapat bahawa adalah perlu sekiranya mereka diberikan tempat dan peluang untuk mendalami ilmu dalam bidang kebombaan dengan cara samada dihantar ke Pusat Latihan Bomba Malaysia di Kuala Kubu Bharu, atau sekiranya dapat memberi peluang kepada mereka yang benar-benar mempunyai inisiatif untuk mendalami ilmu kebombaan di luar negeri. Adalah diketahui bahawa sememangnya tidak ujud sebarang kursus samada luar atau dalam negeri kepada anggota-anggota bawahan. Kalau adapun hanyalah di peringkat cawangan di mana mereka bertugas sahaja.

Jadual XXI: Menunjukkan Ramai Atau Kurangnya Rakan
Tambahan pula, walaupun kursus-kursus kebombaan misalnya
ke luar negeri diberikan kepada golongan pegawai, namun terdapat
hanya segelintir pegawai-pegawai yang menghadiri kursus tersebut

5.2.1 Hubunga dengan rakan sekerja dan masyarakat luar

Tugas dan kehidupan sebagai anggota-anggota bomba memerlukan mereka dalam keadaan-keadaan tertentu, terpisah dari komuniti luar. Ini adalah kerana tempat tinggal bagi sebilangan anggota-anggota bomba bawahan tersebut adalah di kuarters. Masa bertugas selama 24 jam menyebabkan sukar bagi mereka untuk mengatur aktiviti-aktiviti sosial dengan orang ramai dari golongan pekerjaan lain.

Dalam kajian, pengkaji telah mengemukakan soalan iaitu "Adakah anda mempunyai ramai rakan di dalam atau di luar perkhidmatan bomba?" Jawapan yang telah diterima menunjukkan bahawa kira-kira $\frac{1}{2}$ daripada mereka mempunyai bilangan rakan-rakan yang ramai dalam perkhidmatan bomba, kira-kira $\frac{1}{4}$ mempunyai jumlah rakan di luar dan di dalam yang lebih kurang sama banyaknya, dan yang selebihnya pula mempunyai ramai rakan di luar. (lihat jadual XXI di sebelah).

Jadual XXI: Menunjukkan Ramai Atau Kurangnya Rakan Responden Di Dalam Atau Di Luar Perkhidmatan Bomba

Tujuan pengkaji di sini adalah untuk melihat dan mengetahui

Rakan responden	Bilangan Peratus	
Ramai rakan dalam perkhidmatan bomba	40	53.3
Lebih kurang sama saja di dalam atau di luar perkhidmatan bomba	20	26.7
Ramai rakan di luar perkhidmatan bomba	15	20.0
Jumlah	75	100.0

Terdapat sekumpulan anggota-anggota berpangkat rendah terutama mereka yang tinggal bersama-sama dan mempunyai hubungan yang akrab dalam pekerjaan mengatakan, mereka mempunyai bilangan rakan yang ramai yang terdapat di dalam perkhidmatan bomba, sebagaimana yang telah dijangkakan, anggota-anggota bomba yang tinggal di kuarters mempunyai ramai rakan atau kenalan yang bertugas sebagai anggota bomba. Sementara itu, 13 daripada mereka yang tinggal di luar (sama ada yang menyewa atau tinggal di rumah sendiri) mempunyai ramai rakan dari masyarakat luar. Ini disebabkan walaupun masa bertugas ialah 24 jam tetapi pada hari-hari kelepasan mereka dapat juga bergaul dengan orang ramai terutama jiran tetangga mereka. Seramai 24 orang yang berumur dalam lingkungan 20 - 24 tahun pula mempunyai ramai rakan-rakan yang bertugas sebagai anggota bomba

Jumlah 75 100.0

5.2.2 Khidmat dan keluarga

Tujuan pengkaji di sini adalah untuk melihat dan mengetahui apakah reaksi dan perasaan keluarga ke atas profesyen responden sebagai anggota bomba. Sememangnya terdapat keluarga responden yang merasa bimbang dengan tugas dan tanggungjawab yang dipikul oleh mereka. Mengikut pendapat sebilangan responden, reaksi isteri isteri yang tidak gemarkan tugas mereka sebagai anggota bomba antara lain disebabkan si isteri tinggal dalam lingkungan keluarga anggota bomba saja, di samping si isteri sering keseorangan jika dibandingkan dengan isteri-isteri yang mempunyai suami dari pekerjaan lain. Isteri-isteri mereka juga berasa bimbang dengan bahaya tugas yang dihadapi oleh suami mereka. Untuk menentukan sikap para isteri anggota-anggota bawahan samada gemar atau tidak suami mereka berkhidmat sebagai anggota bomba, dapat dilihat pada jadual di bawah.

Jadual XXII: Sikap Isteri Terhadap Pekerjaan Responden
Sebagai Anggota Bomba

Sikap isteri responden	Bilangan responden	Peratus
Gemar	10	13.3
Perasaan bercampur aduk (mixed feeling)	38	50.7
Tidak gemar	24	32.0
Tidak tahu	3	4.00
Jumlah	75	100.0

dari keluarga. Terdapat sebilangan responden mengatakan bahawa sikap dan reaksi isteri mereka itu sedikit sebanyak mempengaruhi juga tugas mereka sebagai anggota bomba. Dari itu, tidak heranlah sikap isteri yang tidak gemar dengan tugas mereka itu mempengaruhi mereka untuk mendapatkan pekerjaan lain. Alasan-alasan yang diberikan oleh para responden mengapa isteri mereka tidak begitu gemar dengan tugas mereka, antara lain:-

- a) Bekerja di waktu malam.
- b) Risiko tugas yang merbahaya yang terpaksa ditanggung.
- c) Bekerja di hari minggu atau pada cuti umum.
- d) Pekerjaan mengikut 'syif' .
- e) Pendapatan (gaji) yang kurang.
- f) Panggilan kecemasan walaupun semasa di rumah.

Alasan-alasan di atas telah menyebabkan ada di antara para anggota bomba digalakkan oleh isteri mereka untuk mencari pekerjaan lain. Keadaan ini telah menimbulkan hasrat di kalangan 62 orang responden untuk mendapatkan pekerjaan lain atau melanjutkan lagi pelajaran sebagai membaiki taraf kehidupan mereka. Keseluruhan responden mengakui bahawa perasaan bimbang memang terdapat di kalangan isteri dan keluarga mereka apabila sahaja mereka menghadapi sesuatu tugas yang mencemaskan.

Bagi anggota-anggota bomba yang masih bujang pula, reaksi dan perasaan bimbang keluarga mereka memang ujud. Mereka mengakui terdapat desakan dari keluarga supaya mereka mendapatkan pekerjaan lain. Di samping masalah-masalah lain yang dihadapi, desakan-desakan

dari keluarga sedikit sebanyak telah mempengaruhi diri mereka.

BAB VI: Seramai 4 orang daripada responden mengatakan bahawa keluarga masing-masing memang tidak merestui mereka berkhidmat sebagai anggota bomba. Justru itu, bagi mereka menjadi anggota bomba adalah untuk mengelakkan diri daripada terus menganggur, dan mengambil sikap pekerjaan ini sebagai 'melepaskan sesak' saja. Walaubagaimanapun terdapat juga di antara mereka yang mencuba-cuba mencari dan memohon untuk mendapatkan pekerjaan lain.

reaksi dan sikap yang negatif hingga memberi kesan ke atas kesediaan operasi dan pentadbiran bomba. Sebagai balasan-jawab mengenai masalah-masalah yang mereka hadapi, pihak siswazah telah memberi beberapa pandangan untuk memperistiharkan kebenaran yang ada di pihak mereka.

6.1 Pandangan Pegawai-pegawai Atasan Terhadap Masalah-masalah Anggota Berpangkat Rendah

Dari segi kemotivasi-penggerak, menurut Pemandang Pemandar Bomba, Negeri Kedah/Peklis, Saadik Sakry Cho' Moh peluang tersebut semestinya ada dan digalakkan. Dalam keadaan ini terpolonglah kepada kemahuan individu tersebut sama ada ia tidak menduduki peperiksaan jabatan yang diadakan pada setiap tahun. Selain-dalam yang ingin menduduki peperiksaan tersebut masih tidak dalam tempoh perubatan iaitu 1 hingga 3 tahun. Barang perubatan untuk menduduki peperiksaan boleh didapati di semua cawangan balai bomba dimana ia dikeluarkan setiap tahun oleh Pemandar Bahagian Pusat di Kuala Lumpur.

Menurut Pemandar Pemandar tersebut lagi, kebanyakan anggota-anggota Berpangkat rendah tidak sama menggunakan kesempatan yang ada. Pihak jabatan ada menggunakan tarikh buks atau tarikhnya

BAB VI: SECARA RINGKAS PANDUAN PEGAWAI-PEGAWAI ATASAN TERHADAP MASALAH-MASALAH ANGGOTA-ANGGOTA BOMBA BERPANGKAT RENDAH DAN MASALAH YANG MEREKA SENDIRI HADAPI BERHUBUNGAN DENGAN KEEFISIYENAN TUGAS DAN PENTADBIRAN.

Seperti yang telah diterangkan dalam bab awal, anggota-anggota berpangkat rendah menghadapi berbagai-bagai masalah dan perasaan tidak puas hati, khususnya terhadap pegawai-pegawai atasan dan Jabatan Bomba amnya. Ekoran dari masalah-masalah yang dihadapi, telah menimbulkan reaksi dan sikap yang negatif hingga memberi kesan ke atas keefisyenan operasi dan pentadbiran bomba. Sebagai balas-jawab mengenai masalah-masalah yang mereka hadapi, pihak atasan telah memberi beberapa pandangan untuk mempertahankan kebenaran yang ada di pihak mereka.

6.1 Pandangan Pegawai-pegawai Atasan Terhadap Masalah-masalah Anggota-Anggota Berpangkat Rendah

Dari segi kenaikan pangkat, menurut Penolong Pengarah Bomba, Negeri Kedah/Perlis, Encik Zakry Che' Noh peluang tersebut sememangnya ada dan digalakkan. Dalam keadaan ini terpulanglah kepada kemahuan individu samada mahu atau tidak menduduki peperiksaan jabatan yang diadakan pada setiap tahun. Calon-calun yang ingin menduduki peperiksaan tersebut mestilah tidak dalam tempoh percubaan iaitu 1 hingga 3 tahun. Borang permohonan untuk menduduki peperiksaan boleh didapati disemua cawangan balai bomba dimana ia dikeluarkan setiap tahun oleh Pengarah Bahagian Pusat di Kuala Lumpur.

Menurut Penolong Pengarah tersebut lagi, kebanyakan anggota-anggota berpangkat rendah tidak mahu menggunakan kesempatan yang ada. Pihak jabatan ada mengumumkan tarikh buka atau tutupnya

BAB VI: SECARA RINGKAS PANDUAN PEGAWAI-PEGAWAI ATASAN TERHADAP MASALAH-MASALAH ANGGOTA-ANGGOTA BOMBA BERPANGKAT RENDAH DAN MASALAH YANG MEREKA SENDIRI HADAPI BERHUBUNGAN DENGAN KEEFISIYENAN TUGAS DAN PENTADBIRAN.

Seperti yang telah diterangkan dalam bab awal, anggota-anggota berpangkat rendah menghadapi berbagai-bagai masalah dan perasaan tidak puas hati, khususnya terhadap pegawai-pegawai atasan dan Jabatan Bomba amnya. Ekoran dari masalah-masalah yang dihadapi, telah menimbulkan reaksi dan sikap yang negatif hingga memberi kesan ke atas keefisyenan operasi dan pentadbiran bomba. Sebagai balas-jawab mengenai masalah-masalah yang mereka hadapi, pihak atasan telah memberi beberapa pandangan untuk mempertahankan kebenaran yang ada di pihak mereka.

6.1 Pandangan Pegawai-pegawai Atasan Terhadap Masalah-masalah Anggota-Anggota Berpangkat Rendah

Dari segi kenaikan pangkat, menurut Penolong Pengarah Bomba, Negeri Kedah/Perlis, Encik Zakry Che' Noh peluang tersebut sememangnya ada dan digalakkan. Dalam keadaan ini terpulanglah kepada kemahuan individu samada mahu atau tidak menduduki peperiksaan jabatan yang diadakan pada setiap tahun. Calon-calun yang ingin menduduki peperiksaan tersebut mestilah tidak dalam tempoh percubaan iaitu 1 hingga 3 tahun. Borang permohonan untuk menduduki peperiksaan boleh didapati disemua cawangan balai bomba dimana ia dikeluarkan setiap tahun oleh Pengarah Bahagian Pusat di Kuala Lumpur.

Menurut Penolong Pengarah tersebut lagi, kebanyakan anggota-anggota berpangkat rendah tidak mahu menggunakan kesempatan yang ada. Pihak jabatan ada mengumumkan tarikh buka atau tutupnya

permohonan kepada ahli-ahlinya apa yang nyata, sambutan untuk menduduki peperiksaan amat tidak menggalakkan. Anggota-anggota bawahan diingatkan jangan terlalu mengharapkan kenaikan pangkat secara nasib dari pihak jabatan. Apa yang penting ialah usaha yang gigih dan mempunyai inisiatif untuk terus berjaya. Sebenarnya, tidak timbul persoalan samada soalan-soalan yang dikemukakan dalam peperiksaan itu relevan atau tidak, kerana setiap anggota bomba perlu mengetahui apa saja pelajaran yang berkaitan dengan kebombaian. Jadi, tidak timbul soal samada apabila seseorang itu terlibat dalam operasi kecemasan maka ia tidak perlu mengetahui atau mempelajari cara-cara membaiki jentera-jentera atau alat-alat kebombaian. Setiap yang diajarkan sudah tentu mempunyai hubungannya dengan kebombaian.

Sebagaimana yang telah diketahui umum, pihak jabatan juga menentukan kenaikan pangkat bagi anggota-anggotanya dengan menilai tingkahlaku dan sikap positif dan menggalakkan anggota-anggota itu. Hal ini bergantung kepada pertimbangan majikan atas penilaian yang diberikan oleh Ketua Ahli Bomba yang dibantu oleh Pegawai Operasi. Ketua Ahli Bomba dan Pegawai Operasi adalah dianggap orang yang paling hampir dan rapat dengan anggota-anggota bawahan. Di samping itu, mereka dapat mengetahui dan menilai sikap, tingkahlaku dan motivasi anggota-anggota yang di bawah pengawasan mereka. Soal pilih kasih tidak pernah timbul kerana kenaikan pangkat bukan hanya dinilai pada suatu segi tetapi dilihat dari aspek-aspek yang lain juga.

Masalah gaji dan elaun adalah merupakan satu masalah yang kerap berlaku bukan saja dalam perkhidmatan bomba tetapi juga dalam mana-mana yang dapat diberikan. Sehingga kini, permasalahannya ini

perkhidmatan kerajaan yang lain dan pihak swasta. Menurut Encik Zakry lagi, anggota-anggota bomba berpangkat rendah harus faham bahawa elaun dan gaji bukan ditentukan oleh pihak Jabatan, tetapi oleh Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA). Walaupun begitu, usaha-usaha telah pun dibuat untuk menaikkan lagi gaji dan elaun anggota-anggota bomba.

Cuti am adalah di antara yang menjadi isu hangat di kalangan anggota-anggota bomba berpangkat rendah. Sebagaimana yang telah dikatakan, jumlah cuti am ialah 16 hari dan telahpun diluluskan oleh pihak Kerajaan Pusat. Satu masalah besar yang sedang di hadapi oleh Jabatan Perkhidmatan Bomba Kedah/Perlis ialah kekurangan anggota. Ekoran dari ini, pihak jabatan tidak dapat mencari jalan atau 'formula' bagaimana hendak menyelesaikan dan memberikan cuti ini kepada anggota-anggotanya. Sungguhpun terdapat beberapa jabatan Bomba dinegeri-negeri lain yang telahpun memberikan cuti tersebut kepada anggota-anggota bawahannya. Perlu dinyatakan bahawa Jabatan Bomba di beberapa negeri yang lain seperti Pulau Pinang dan Perak mempunyai jumlah anggotanya yang cukup. Jadi soal memberi atau tidak cuti tersebut kepada anggota-anggotanya terpulanglah kepada budi bicara Pengarah Bomba Negeri masing-masing. Menurut Encik Zakry, pernah diadakan mesyuarat di mana pihak Pengarah Negeri telah menyerahkan masalah ini pula kepada pegawai balai sebuah cawangan negeri Kedah/Perlis untuk merancang dan menyusun bagaimana dapat melaksanakan cuti ini secara logik. Tempoh yang telah diberikan kepada pegawai-pegawai berkenaan ialah selama 2 bulan. Namun, setelah berakhirnya tempoh tersebut, tidak ada keputusan yang benar-benar manasabah yang dapat diberikan. Sehingga kini, persoalan cuti ini

akan berterusan sehinggalah pada saat yang sesuai untuk dilaksanakan.

Seorang pegawai mengatakan bahawa anggota-anggota berpangkat rendah mahupun Kesatuan yang ada tidak mahu langsung berkompromi. Mereka mahu mendapatkan kesemua cuti am tanpa memikirkan kesan dan masalah yang akan timbul. Mereka seharusnya berikhtiar mencari jalan lain sekiranya tuntutan mereka untuk mendapatkan cuti tidak berjaya. Contohnya, dengan cara menuntut kenaikan gaji atau elaun sebagai menggantikan cuti am. Tegasnya lagi pihak pegawai juga mempunyai perasaan simpati terhadap mereka memandangkan tugas berat yang mereka pikul.

Dalam soal mendapatkan cuti tahunan pula, pihak jabatan hanya memberikan cuti kepada mereka yang benar-benar memerlukan saja di samping menghadkan jumlah cuti yang diberikan. Setiap permohonan untuk mendapatkan cuti mestilah mempunyai alasan yang meyakinkan. Tujuan diadakan peraturan seperti ini adalah supaya cuti tahunan itu tidak digunakan dengan sewenang-wenangnya, yakni pada hal-hal yang kurang mustahak. Ini disebabkan sekiranya cuti tahunan itu diberikan kesemuanya atau kepada perkara-perkara yang kurang penting, akan menimbulkan kesulitan kepada anggota-anggota bawahan kelak apabila menghadapi sesuatu hal yang mustahak. Pihak jabatan memang menyedari bahawa cuti tahunan itu adalah hak anggota-anggota bomba. Namun pihak anggota-anggota bawahan patut memikirkan juga bahawa peraturan ini dibuat untuk menjaga 'keabajikan' anggota-anggota bawahan walaupun terpaksa dilakukan. Lagipun memang merupakan peraturan yang telah ditetapkan bahawa setiap anggota bomba tidak boleh mengambil

cuti tahunan melebihi dari 7 hari.

Dari segi kemudahan yang disediakan, sekiranya seseorang anggota bomba tidak dapat menghadiri tugas pada keesokan harinya, dan sekiranya ia jauh dari balai tempat ia bertugas, maka laporan boleh dibuat di mana balai-balai bomba yang berdekatan dengannya dengan cara mengisi borang yang disediakan. Pegawai balai yang menerima laporan tersebut akan menghubungi balai tempat ia bekerja (di Balai Bomba Alor Setar). Kemudahan seperti ini sering disalahgunakan oleh sebilangan anggota-anggota, misalnya, berpura-pura memberi alasan bahawa mereka sakit, ada kematian dan sebagainya. Untuk memastikan keadaan ini, pihak jabatan terpaksa mengarahkan pegawainya ke rumah anggota tersebut.

Soal peraturan dan arahan yang perlu diikuti oleh anggota-anggota bawahan pula sebenarnya tidak perlu ditimbulkan juga. Telah menjadi tradisi di mana-mana jabatan kerajaan ataupun swasta, badan beruniform ataupun tidak, yang terpaksa menurut arahan dan peraturan yang telah ditetapkan. Menurut seorang pegawai setakat ini pihak jabatan belum menerima sebarang aduan anggota-anggota bawahan ataupun mereka yang rasa tidak puas hati terhadap sikap pegawai yang dikatakan bertindak secara melulu dan melampaui batasan. Mengikutnya setiap pegawai mempunyai hak memberi arahan kepada perkara-perkara yang dirasakan perlu. Sebenarnya, perasaan tidak puas hati terhadap pegawai-pegawai lahir dari kesalahan anggota itu sendiri. Bila tindakan dikenakan ke atas mereka, maka timbullah perasaan benci terhadap pihak pegawai dan menganggap pihak pegawai tidak bertimbang-

rasa. Misalnya, jikalau seseorang itu tidak hadir bertugas tanpa sebarang notis, walaupun telah diberi amaran oleh pihak jabatan,

tetapi ia masih mengulangi perbuatan itu. Pihak jabatan tidak mem-

punyai jalan lain melainkan mengambil tindakan yang wajar mengikut peraturan yang telah ditetapkan. Tujuan dikenakan tindakan ini se-

mata-mata untuk memberi kesedaran kepada mereka yang terlibat supaya

tidak bertindak keluar dari undang-undang yang ada. Banyak kesalahan-

kesalahan yang telah dilakukan oleh para anggota bawahan, misalnya,

engkar menurut perintah, berambut panjang, pakaian yang tidak kemas,

berjudi dan sebagainya. Pernah terjadi pada suatu ketika di mana

sebilangan anggota bomba berpangkat rendah bermain judi di bilik

'stand-by'. Tindakan disiplin yang sewajarnya telahpun diambil ter-

hadap mereka yang terlibat. Setiap kesalahan yang didapati walaupun

dianggap kecil tetap ada hukumannya. (Lihat lampiran G di sebelah).

Menyentuh soal kebajikan pula, pihak jabatan sentiasa

mengambil berat mengenai hal ehwal anggota-anggotanya samada ber-

pangkat rendah ataupun pegawai. Pihak pegawai mengakui bahawa

jabatan tidak dapat memenuhi kesemua tuntutan kebajikan kepada

anggota-anggotanya. Buat masa ini, perkara yang dianggap penting

lebih diberikan keutamaan kerana pihak jabatan juga tidak lari dari

masalah-masalah seperti kekurangan wang. Ekoran dari tekanan inflasi

seperti yang telah dikatakan, walaupun pihak jabatan berusaha menjaga

dan memberi kebajikan kepada pihak bawahan tetapi sambutan yang di

terima amatlah tidak menggalakkan. Misalnya, pihak jabatan pernah

menggalakkan anggota-anggota bawahan menyertai skim insuran MCIS

Lampiran G

No.(ix) Turun pangkat Kesalahan-kesalahan yang Pangkat dan gaji-nya turun ke tingkatan atau jawatan yang di

Hukuman-hukuman Tatatertib, kesalahan dan akibatnya

Hukuman tatatertib hendaklah setimpal dengan kesalahan yang dilakukan. Sebagai panduan kasar sahaja hukuman-hukuman yang lazimnya dikenakan dan kesalahannya serta akibatnya adalah seperti berikut:-

No. (x)	Hukuman	P.A.'D'	Kesalahan	Akibat
No. (i)	Amaran		Kesalahan/kecuaiian tidak berapa serius, pertama kali seperti datang lambat.	
No. (ii)	Celaan		Ingkar perintah/biadap	Ada 'stigma'
No. (iii)	Denda	37	Cuai/ingkar, kali kedua	Potong gaji
No. (iv)	Lucut hak gaji	37	Tidak hadir bertugas tanpa cuti/sebab yang munasabah.	Potong gaji
No. (v)	Tahan kenaikan gaji	38	Mengulangi kesalahan-kesalahan kecil.	Tertahan kenaikan gaji bagi tempoh yang ditetapkan sahaja. Selepas itu dapat balik kesemuanya.
No. (vi)	Berhenti kenaikan gaji	39	Berhutang, tidak jujur, Kerja/kelakuan tidak memuaskan.	Tiada kenaikan gaji dalam tempoh yang ditetapkan. Selepas itu dapat balik tanpa tunggakan. Tarikh kenaikan gaji tidak berubah.
No. (vii)	Tangguh kenaikan gaji	40	Ingkar perintah/biadap. Kurang cekap/usaha, Bengkrap, tidak jujur, membelakangkan kewajipan.	Tiada kenaikan gaji. Tarikh kenaikan gaji berubah. Kekananan jatuh.
No. (viii)	Turun gaji	42	Tidak cekap sehingga kehilangan wang pejabat atau kerosakan perjalanan pentadbiran.	Kurang gaji se banyak mata gaji yang diturunkan.

No.(ix) Turun pangkat
Kesalahan-kesalahan yang tidak berapa berat untuk dibuang kerja seperti kerja/kelakuan yang tidak memuaskan, sabitan oleh Mahkamah dan tidak hadir bertugas kurang daripada 7 hari.
Pangkat dan gaji-nya turun ke tingkatan atau jawatan yang ditetapkan.

No. (x) Buang kerja
Kesalahan-kesalahan yang berat seperti kerja/kelakuan tidak memuaskan, sabitan atas kesalahan jenayah, tidak hadir bekerja lebih daripada 7 hari.
Tiada bolih bekerja lagi dan segala kemudahan yang lepas di lucutkan.

SUMBER:

Ibu Pejabat,
Perkhidmatan Bomba Negeri,
Kedah/Perlis,
Alor Setar.

26.8.80

Pihak jabatan bomba menghadapi masalah-masalah yang dihadapi oleh anggota-anggotanya. Mereka juga tahu bahawa alam sebanyak \$48 itu memang tidak mencukupi untuk menyewa sebuah rumah teres di sekitar Alor Setar. Dengan itu beberapa projek akan dijalankan, bukan saja akan memberi kemudahan kepada anggota-anggota bomba di Alor Setar, bahkan melibatkan anggota-anggota bomba di seluruh Negeri Kedah/Perlis. Pihak jabatan akan berhasrat untuk memberi kemudahan kepada orang awam. Projek-projek tersebut ialah pembinaan balai-balai bomba dan kuester atau rumah kediaman yang

dan Tabung Perwira Negara. Pampasan yang diperolehi dari skim insuran ini bergantung kepada darjah kecederaan seseorang itu. Namun, apa yang disarankan tidak pernah diambil berat oleh anggota-anggota bawahan.

Persediaan tempat tinggal atau kuarters hanya diberi keutamaan kepada mereka yang telah berkahwin saja. Itupun tidak semua yang memperolehinya. Ini adalah kerana ruang atau kawasan balai yang sempit dan terhad. Sebagai ganti untuk mereka yang tidak dapat tinggal di kuarters, elaun perumahan atau tempat tinggal diberikan sebanyak \$48 sebulan. Jika dibandingkan elaun perumahan yang diterima mereka dengan anggota-anggota bomba bawahan di cawangan-cawangan balai seluruh negeri Kedah/Perlis, maka jumlah elaun yang diterima mereka itu adalah yang paling tinggi. Di Sungai Petani, contohnya, elaun perumahan anggota-anggota bawahan ialah \$42, sementara di Jitra pula ialah sebanyak \$36. Keadaan ini berdasarkan kepada taraf sesuatu bandar atau pekan itu.

Pihak jabatan bomba memahami masalah-masalah yang dihadapi oleh anggota-anggotanya. Mereka juga tahu bahawa elaun sebanyak \$48 itu memang tidak mencukupi untuk menyewa sebuah rumah terutama di sekitar Alor Setar. Dengan itu beberapa projek akan dijalankan, bukan saja akan memberi kemudahan kepada anggota-anggota bomba di Alor Setar, bahkan melibatkan anggota-anggota bomba di seluruh Negeri Kedah/Perlis. Pihak jabatan akan berkembang pesat di samping akan memberi kemudahan kepada orang awam. Projek-projek tersebut ialah pembinaan balai-balai bomba dan kuarters atau rumah kakitangan yang

diluluskan dalam Rancangan Malaysia Ketiga (1976-80) dan Rancangan Malaysia Keempat (1981-85). Projek-projek ini akan dijalankan di beberapa daerah di Negeri Kedah/Perlis, iaitu:-

- (1) Balai Bomba dan rumah kakitangan Alor Setar,
(Diluluskan dalam Rancangan Malaysia Ketiga) - \$5.7 juta
- (2) Balai Bomba dan rumah kakitangan Laka Temin - \$1.135 juta
- (3) Balai Bomba dan rumah kakitangan Sik,
(Diluluskan dalam Rancangan Malaysia Keempat) - \$1.135 juta
- (4) Balai Bomba dan rumah kakitangan Serdang,
(Diluluskan dalam Rancangan Malaysia Keempat) - \$1.135 juta
- (5) Balai Bomba dan rumah kakitangan Langkawi,
(Diluluskan dalam Rancangan Malaysia Keempat) - \$1.135 juta
- (6) Balai Bomba dan rumah kakitangan Kuala Nerang,
(Diluluskan dalam Rancangan Malaysia Keempat) - \$1.135 juta
- (7) Balai Bomba dan rumah kakitangan Padang Besar,
Perlis, (Diluluskan dalam Rancangan Malaysia Keempat) - \$0.6050 juta

SUMBER: Dokumen rasmi Jabatan Perkhidmatan Bomba Kedah/Perlis.

Kemajuan projek-projek ini di peringkat awal tidak begitu membanggakan. Ini ialah kerana di peringkat ini jabatan hanya dapat berusaha dalam proses pembelian tanah (tapak) projek ini sahaja. Pada tahun 1981, jabatan hanya membuat pengambilan ahli tiga tapak sahaja dengan premium seperti berikut:-

- (1) Tapak Balai Bomba Alor Setar - 2.025 hektar - \$ 1.0890 juta
- (2) Tapak Balai Bomba Laka Temin - 1.215 hektar - \$94,449
- (3) Tapak Balai Bomba Padang Besar, Perlis - 5 ekar - \$ 6,013

Pada tahun 1982, dua lagi tapak bagi projek-projek berikut telah diselesaikan:-

- (1) Tapak Balai Bomba Sik - 1.215 hektar - \$28,159
- (2) Tapak Balai Bomba Serdang - 1.215 hektar - \$41,859

Tapak tanah bagi dua lagi projek yang diluluskan iaitu di Langkawi dan Kuala Nerang belum dapat diselesaikan kerana proses pengambilan terpaksa diberhentikan akibat dari arahan pembekuan semua projek jabatan ini pada pertengahan tahun 1982.

Pencapaian kemajuan bagi projek-projek jabatan ini adalah dianggarkan lebih kurang 10% sahaja. Untuk makluman, beberapa projek seperti di Laka Temin, Alor Setar, Serdang dan Padang Besar, Perlis, projek 'brief'nya telahpun dikemukakan kepada Jabatan Kerja Raya awal tahun 1982 untuk memulakan pembinaannya. Sekiranya pembekuan projek-projek ini tidak berlaku, maka sudah tentu pencapaian kemajuan fizikal adalah membanggakan. Walau bagaimanapun, jabatan ini berharap projek-projek tersebut dapat diteruskan selepas kajian separuh penggal Rancangan Malaysia Keempat ini.

Dalam rancangan masa hadapan pula, jabatan ini sedang mengkaji bagi mengadakan beberapa buah lagi balai bomba berserta dengan rumah kakitangan di Negeri Kedah/Perlis, terutama di kawasan-kawasan yang jaraknya terlalu jauh dengan balai bomba yang sedia ada, berasaskan jumlah penduduk yang ramai dan risiko kebakaran yang agak tinggi sepertimana tempat-tempat di Kuala Perlis dan Beseri Jaya di Perlis, Tikam Batu, Kuala Ketil, Pendang, Mergong (Alor Setar), Pekan Langgar dan Kuala Kedah di Kedah.

Jabatan juga mengakui bahawa pentingnya aktiviti-aktiviti

sukan dimana selsin mencergaskan tubuh badan, juga menaikkan imej Jabatan Bomba Alor Setar dan cawangan-cawangannya yang lain. Dengan itu, jabatan ini menggalakkan anggota-anggotanya bergiat di bidang sukan. Semua pegawai-pegawai dan anggota-anggota bomba negeri ini adalah digalakkan menyertai beberapa bidang sukan seperti bolasepak, takraw, bolatangkis dan lain-lain. Dalam usaha ini beberapa perlawanan di peringkat balai-balai telah diadakan.

Pihak jabatan juga memahami masalah ketiadaan atau kesempitan ruang bagi satu-satu permainan, tetapi ini bukanlah merupakan alasan untuk tidak mahu bergiat dalam aktiviti sukan. Dalam hal ini juga, jabatan Bomba Alor Setar mahupun seluruh cawangan bomba di Negeri Kedah/Perlis tidak ketinggalan dalam menyertai sukan pertandingan kawat kecekapan bomba yang diadakan baru-baru ini di Pusat Latihan Bomba Malaysia, Kuala Kubu Bahru, Selangor.

Dalam soal mencegah kebakaran pula, Bahagian Pencegahan Kebakaran jabatan ini menerima sebanyak 124 buah pelan untuk men-
ini dijalankan sebanyak 92 kali diseluruh negeri Kedah/Perlis. dapatkan ulasan di segi mencegah kebakaran. Dari jumlah tersebut 60% telahpun diberikan syor-syor bomba serta kelulusan, lebih merupakan tunjuk ajar, dijalankan sebanyak 28 kali dalam tahun manakala bakinya sedang kajian. Bahagian ini juga ada membuat pe-
1982. Satu langkah yang penting untuk menggalakan daripada berlakunya memeriksa perlesenan terhadap bangunan-bangunan kedai dan kilang-
kebakaran dan kerugian yang besar ke atas bangunan-bangunan ialah kilang iaitu sebanyak 28 kali.

Dalam usaha untuk mengelak, mengatasi dan mencegah se-
suatu kebakaran dan kecemasan, beberapa usaha telah diambil sebagai langkah berjaga-jaga. Pihak jabatan tidak menafikan bahawa jumlah kebakaran atau panggilan kecemasan sentiasa meningkat dari setahun

kesetahun, terutama bila tibanya kemarau. Perangkaan di bawah menunjukkan jumlah panggilan kecemasan dari tahun 1980 hingga 1982 bagi keseluruhan Negeri Kedah/Perlis. Di samping itu, ia menunjukkan peringkat jumlah kerugian dan harta benda yang dapat diselamatkan.

6.2 Masalah-masalah Pihak Atasan Atau Jabatan Terhadap Keajaiban Dan Pemadaman

<u>Tahun</u>	<u>Jumlah Panggilan</u>	<u>Kerugian</u>	<u>Dapat Diselamatkan</u>
1980	745	4,832,851.51	284,089,569.86
1981	817	5,874,957.49	102,639,739.00
1982	1024	8,787,365.21	178,944,585.56

Terdapat beberapa langkah yang diambil oleh pihak jabatan untuk mengatasi dan mengurangkan berlakunya kebakaran. Langkah-langkah yang diambil di antaranya ialah ceramah-ceramah mengenai mencegah kebakaran, menyelamatkan diri, cara-cara menggunakan alat-alat pemadam api, cara-cara kawat kecemasan kepada guru-guru, murid-murid sekolah dan pekerja-pekerja kilang perusahaan dan sebagainya yang melibatkan orang awam. Dalam tahun 1982, usaha-usaha seperti ini dijalankan sebanyak 52 kali diseluruh negeri Kedah/Perlis. Ceramah-ceramah kepada pasukan bomba gotong-royong atau sukarela lebih merupakan tunjuk ajar, dijalankan sebanyak 28 kali dalam tahun 1982. Satu langkah yang penting untuk mengelakkan daripada berlakunya kebakaran dan kerugian yang besar ke atas bangunan-bangunan ialah penyediaan pelan-pelan bangunan kepada jabatan bomba apabila pembinaan bangunan hendak dijalankan. Dengan pelan tersebut, pihak bomba dapat memberi pandangan samada sesebuah bangunan itu sesuai atau tidak di teruskan pembinaannya. Di samping itu, pihak bomba dapat mengetahui

ruang-ruang atau jalan keluar dan masuk bagi sesebuah bangunan sebagai langkah bersedia apabila sesebuah bangunan itu mengalami kebakaran. Di samping itu pihak bomba perlu mempunyai pasukan

6.2 Masalah-masalah Pihak Atasan Atau Jabatan Terhadap Keefisyenan Dan Pentadbiran

Masalah utama jabatan ialah masalah kakitangan yang belum cukup atau kurang, sungguhpun kelulusan dalam peruntukkan diberi tetapi masih lagi belum dipenuhi. Ini telah menimbulkan beberapa masalah dari segi mengatur dan menjalankan tugas samada tugas-tugas di balai mahupun dimasa operasi melawan kebakaran. Di samping itu, pihak jabatan juga menghadapi masalah dengan anggota-anggota bawahannya yang dikatakan pemalas dan 'curi tulang' bila disuruh melakukan sesuatu pekerjaan. Sikap anggota-anggota yang begini amatlah di kesalkan kerana ia mempengaruhi keefisyenan pekerjaan.

Jabatan juga menghadapi peralatan yang tidak lengkap. Alat-alat perhubungan VHF tidak ada. Dengan keadaan yang terdapat di negeri ini dimana balai-balai bomba sangatlah kurang dan jarak di antara satu balai dengan balai yang lain adalah terlalu jauh serta jumlah kereta bomba yang ada hanyalah terhad, alat perhubungan tersebut sangat-sangatlah diperlukan bagi membolehkan pihak bilik kawalan menghubungi kereta bomba apabila ia berlepas dari balai ke tempat kebakaran. Ini adalah untuk memastikan kenderaan atau jentera tersebut sampai ke tempat yang dituju dan dapat mengetahui keadaan kebakaran yang sedang berlaku serta perlu atau tidak menghantar bantuan tambahan dan sebagainya. Dengan adanya alat perhubungan VHF ini

segala tindakan dapat disegerakan, nyawa dan harta benda banyak yang akan dapat diselamatkan dan mutu perkhidmatan juga akan dapat di tingkatkan. Di samping itu pihak bomba perlu mempunyai pasukan 'chopper' (chopper squad) untuk mengatasi bangunan tinggi yang terbakar.

Jabatan ini juga tidak dapat menjalankan kerja-kerja dengan efisien terutama di segi mencegah kebakaran. Ini adalah kerana undang-undang Jabatan Bomba sendiri tidak ada. Jabatan ini merupakan satu jabatan untuk memberi nasihat-nasihat sahaja kepada orang ramai yang inginkan nasihat selain dari ceramah yang diberikan oleh pihak bomba. Ketidadaan dapat menjalankan kerja dengan licin ini adalah disebabkan kurangnya minat orang ramai terhadap syor-syor dari pihak bomba. Ini adalah kerana wang yang banyak terpaksa dibelanjakan, misalnya, bagi memasang alat pasangan tetap dan ujian alat-alat pemadam api. Ujian alat-alat pemadam api yang di bawa oleh orang ramai dikenakan bayaran sebanyak \$5 untuk kerja membersih dan memasang ubat semula. Inipun terpulang kepada pihak yang empunya semada ia hendak uji atau sebaliknya. Tidak ada undang-undang yang mewajibkan supaya setiap alat pemadam api mesti diuji bagi tujuan kegunaan di kilang-kilang ataupun worksyop-worksyop umpamanya. Oleh kerana tidak ada satu peraturan, banyak alat-alat tersebut tidak dibawa untuk di uji sehingga beberapa tahun dan kemungkinan jika berlaku kebakaran alat-alat tersebut tidak dapat digunakan. Dengan adanya langkah-langkah mencegah kebakaran yang dijalankan oleh jabatan ini, adalah diharapkan semoga Akta Perkhidmatan Bomba dapat diadakan dengan kadar yang segera bagi membolehkan perkhidmatan ini berjalan dengan lebih

baik tanpa menumpang undang-undang pihak lain bagi tujuan mengurangkan jumlah berlakunya kebakaran dan kerosakan harta benda.

Mengenai Balai Bomba Alor Setar iaitu Balai Ibu Pejabat, ia adalah terlalu kecil dan kawasannya adalah terhad tanpa ada tempat-tempat untuk berbaris atau berkawat. Segala bentuk latihan yang hendak diadakan terpaksa keluar mencari tempat-tempat yang lapang dalam kawasan Alor Setar. Dalam hubungan ini, cadangan bagi mengadakan sebuah balai baru untuk Ibu Pejabat Alor Setar adalah sangat-sangat diharapkan dengan kadar yang segera. Peruntukan kewangan adalah tidak mencukupi untuk melaksanakan projek-projek pembinaan balai bomba yang baru. Di samping itu, beberapa tapak yang stratijik untuk kegunaan pembinaan balai bomba tidak diluluskan oleh kerajaan.

Pada keseluruhannya, Jabatan Perkhidmatan Bomba di Negeri Kedah/Perlis terutama Balai Bomba Alor Setar telah mencapai beberapa kemajuan semenjak penyatuan dan di bawah pimpinan Ketua Pengarah Bomba Malaysia, Haji Mansor bin Haji Mahat. Semua balai tidak di lengkapkan dengan kereta bomba yang baru. Bilangan anggota bertambah jika dibandingkan dengan masa lalu. Bekalan seperti pakaian seragam api, hose dan lain-lain telahpun dibekalkan dan ditambah dari masa ke semasa. Jabatan Perkhidmatan Bomba Negeri ini berasa puas hati di atas kejayaan yang telah dicapai sehingga ini, malahan akan berusaha lagi dimasa-masa akan datang.

Apa yang disarankan oleh pegawai-pegawai atasan adalah supaya bahawa anggota-anggota bawahan janganlah terlalu menurut perasaan membuat tuntutan yang dirasakan mustahil dapat diberikan

oleh pihak jabatan. Mereka hendaklah memahami masalah-masalah yang dihadapi oleh pihak jabatan di samping masalah-masalah semasa. Bukanlah tujuan jabatan untuk menindas anggota-anggota bawahan dari segi dan sebagainya, tetapi sesuatu keputusan, tugas serta tanggungjawab yang diberikan itu adalah berdasarkan keupayaan yang dirasakan boleh dilakukan dan diterima oleh anggota-anggota. Mereka hendak menerima hakikat bahawa tugas sebagai anggota bomba adalah unik, berlainan dari tugas-tugas jabatan kerajaan yang lain. Pekerjaan seperti ini memerlukan kesabaran, keteguhan hati serta sanggup menghadapi risiko bila berhadapan dengan sesuatu kebakaran atau kecemasan. Tugas-tugas seperti ini memerlukan pengorbanan yang ikhlas di samping kerjasama yang diberikan kepada pegawai atasan. Pihak pegawai sememangnya memahami masalah-masalah yang dihadapi oleh anggota-anggota bawahan kerana terdapat sebilangan pegawai yang suatu ketika dahulu pernah menjadi seorang anggota berpangkat rendah. Pihak pegawai sememangnya berusaha untuk mengatasi masalah-masalah mereka meskipun tanpa pengetahuan anggota-anggota bawahan.

6.3 Saranan Dan Harapan Anggota-Anggota Berpangkat Rendah

Masalah-masalah yang dihadapi oleh mereka memerlukan perhatian dari pihak-pihak yang berkenaan. Untuk melahirkan sebuah pasukan bomba yang penuh dedikasi, bertanggungjawab, kelicinan bertindak dan beroperasi, beberapa pandangan serta harapan telah diberikan oleh anggota-anggota berpangkat rendah.

Pertama, masalah-masalah yang berkaitan dengan gaji, elaun,

kenaikan pangkat, tempat tinggal, cuti dan beberapa kebajikan yang lain hendaklah diberi penuh perhatian oleh pihak yang berkenaan kerana hal-hal tersebut dapat memberi kesan kepada sikap-sikap anggota bawahan mengenai gaji dan elaun, adalah perlu dikaji semula di samping membuat perbandingan dengan pasukan beruniform yang lain seperti polis dan tentera. Dalam ertikata yang lain, perlu ada keselarasan dalam menetapkan tanggagaji antara anggota bomba dengan pasukan-pasukan tersebut. Ini kerana syarat kemasukan ke jawatan ahli bomba sekarang mestilah sekurang-kurangnya memiliki sijil LCE/SRP seperti mana dalam syarat permohonan anggota-anggota polis dan askar yang berpangkat rendah. Terdapat juga di kalangan anggota-anggota berpangkat rendah yang memiliki sijil SPM/MCE. Kenaikan pangkat pula mestilah berdasarkan kecekapan dan inisiatif melakukan sesuatu tugas, pengalaman dan peperiksaan mengikut silibus yang dipelajari. Pihak pegawai yang telah diberikan kepercayaan oleh jabatan atau kerajaan hendaklah bersikap amanah dan tidak memilih kasih untuk membantu seseorang itu dinaikkan pangkat. Begitu juga dalam soal tempat tinggal, tapak yang sesuai perlu dicari untuk memperbanyakkan lagi kuarters-kuarters didirikan dan penempatannya tidak hanya pada mereka yang telah berkahwin tetapi kepada mereka yang masih bujang juga. Sebagai alternatif sekiranya kuarters tidak diberikan kepada anggota-anggota yang bujang, asrama atau berek sepertimana yang didapati dalam pasukan polis atau tentera perlu dibina supaya mereka dapat tinggal secara beramai-ramai. Dengan keadaan ini, akan timbul semangat kekitaan (esprit de corps) di kalangan anggota-anggota bawahan di samping

senang berhubung dan berulang alik dengan tempat mereka bertugas.

Berhubung dengan kebajikan pula, baik berbentuk kewangan atau kemudahan-kemudahan, para anggota bawahan mencadangkan supaya ditubuhkan samada persatuan, kelab, tabung kecemasan dan sebagainya sekiranya perlu untuk membantu atau memberi kemudahan kepada para anggota. Misalnya, diadakan Kelab Sukan Balai yang benar-benar berfungsi dalam bidang sukan sebagai satu cara untuk menaikkan nama jabatan di samping memberi kesihatan mental dan fizikal ahli-ahli. Begitu juga dengan tabung kecemasan, digunakan apabila seseorang anggota ditimpa kemalangan. Pihak jabatan juga hendaklah menyediakan tempat atau bilik rihat bagi anggota-anggota bawahan. Pada masa kini, bilik 'stand-by' itu jugalah dijadikan sebagai bilik rihat, di samping ketiadaan ruang atau bilik untuk mereka beramal ibadah. Jelas di sini, kedua-dua aspek jasmaniah dan rohaniah adalah penting dan perlu disediakan kepada mereka.

Sementara itu, pihak pegawai diminta supaya mengadakan sedikit kelonggaran dalam memberi cuti kepada anggota-anggota. Mereka perlu memahami bahawa cuti bukan hanya diperlukan pada masa-masa seperti sakit, kematian, perkahwinan dan sebagainya, tetapi di perlukan untuk menghilangkan perasaan bosan terhadap pekerjaan umpamanya.

Dari segi hubungan pihak pegawai atasan dengan para anggota bawahan, adalah dirasakan perlu pihak pegawai jangan terlalu 'mengasingkan diri' dari anggota bawahan. Untuk memahami masalah yang dihadapi oleh para anggota bawahan, pihak pegawai perlu bergaul mesra dan berhubung dengan mereka.

dengan anggota-anggota bawahan. Mesyuarat dan perjumpaan perlu di adakan antara dua golongan ini supaya segala masalah yang ujud akan cuba diselesaikan bersama.

Adalah perlu ditekankan di sini bahawa arahan oleh pihak pegawai kadangkala tidak tetap. Segala arahan kepada anggota-anggota bawahan hendaklah dikaji dahulu sebelum disuruh melakukannya. Kadangkala berlaku percanggahan arahan di kalangan pegawai itu sendiri. Selain daripada itu, pihak jabatan hendaklah menyediakan seorang tukang kebun untuk membersihkan kawasan balai. Tugas seperti ini, mengikut mereka, tidak sepatutnya dilakukan oleh para anggota bawahan. Lainlah kalau gotong-royong diadakan sekali-sekala, tetapi bukannya merupakan tugas yang kerap sangat dilakukan.

Peluang mengikuti kursus-kursus kebombaian hendaklah tidak hanya diberikan kepada pihak pegawai tetapi diberikan peluang kepada anggota-anggota bawahan yang benar-benar berminat, berinisiatif dan memilih antara mereka yang terbaik. Dengan itu, akan timbul suatu perasaan ingin berlumba-lumba merebut peluang untuk memperdalam ilmu kebombaian hingga boleh melahirkan anggota-anggota bomba yang berkemahiran, berpengalaman dan berpengetahuan yang dalam tentang ilmu kebombaian.

Seperkara lagi yang perlu ditekankan ialah peralatan dan jentera-jentera kebombaian yang perlu ditambahkan dengan peralatan yang moden. Alat-alat per perhubungan seperti alat VHF (Very High Frequency) dan walkie talkie adalah penting. Dalam keadaan bandar-bandar yang pesat membangun dan bangunan-bangunan mencakar langit,

pihak bomba perlu mengadakan satu pasukan 'chopper' (chopper squad) sebagai satu usaha untuk melicinkan tugas apabila sesuatu kebakaran berlaku di bangunan-bangunan yang tinggi. Jentera 'sky lift' atau 'snorkel' hanya terdaya digunakan pada tingkat kelapan bangunan. Pendekata, perlu terdapat keseimbangan antara perkembangan bandar dengan pembesaran dan kemajuan Jabatan Bomba.

Akhirnya, adalah menjadi harapan anggota-anggota bawahan supaya setiap masalah mendapat perhatian, bukan saja dari pihak pegawai dan Jabatan Bomba tetapi pihak kerajaan dan orang awam umumnya. Saranan yang diberikan di atas sungguhpun tidak menyentuh kesemua masalah mereka tetapi tidak bermakna masalah-masalah yang lain tidak diberi perhatian. Bagi mereka, tanggungjawab yang perlu di pikul itu perlulah disertai bersama dengan tanggungjawab pihak atasan atau Jabatan menitikberatkan akan permasalahan mereka dan memberi kemudahan yang perlu sebagai langkah untuk melahirkan sebuah pasukan yang cekap dan berpotensi.

6.4 Pandangan Dan Saranan Pengkaji

Setelah melihat masalah-masalah yang dihadapi oleh para responden, pengkaji berpendapat bahawa kemerosotan disiplin mempunyai kaitan dengan masalah-masalah tersebut. Sikap yang negatif dan tingkah laku yang bertentangan dengan peraturan dan arahan dari pihak pegawai boleh menghasilkan ketidaklicinan dalam beroperasi dan pentadbiran di Balai Bomba Alor Setar. Walaupun begitu, pengkaji tidak menafikan bahawa masalah-masalah dan sikap yang dilahirkan oleh para anggota

berpangkat rendah itu, antara lain adalah disebabkan oleh peranan dan sikap sebilangan pegawai-pegawai atasan itu sendiri. Perasaan yang tidak endah, arahan dan tindakan yang melampaui hadnya dan perasaan berkumpul berdasarkan pangkat telah melahirkan kerenggangan hubungan antara golongan pegawai dan golongan berpangkat rendah.

Adalah menjadi harapan pengkaji bahawa hubungan yang baik dapat diujudkan sekiranya setiap individu dan golongan mempunyai kesedaran dan perasaan penuh tanggungjawab terhadap tugas yang dijalankan. Sesuatu tugas dan masalah dapat dijalankan dan diatasi dengan lebih cekap sekiranya terdapat perasaan dan semangat berkumpul tanpa mengikut pangkat, saling memahami dan bantu membantu. Setiap usul, syor atau saranan perlulah diperbincangkan secara yang baik tanpa melibatkan perasaan dan emosi yang berlebihan dan syak-wasangka, agar kedua belah pihak dapat memperolehi menafaatnya. Pertemuan antara dua belah pihak melalui wakil masing-masing hendaklah diadakan selalu agar segala rasa kesangsian dapat diselesaikan. Misalnya, setiap pertemuan atau mesyuarat diadakan dua minggu atau sebulan sekali. Pihak jabatan perlu mempunyai aktiviti-aktiviti atau persatuan yang dapat menghubungkan rapat kedua belah pihak. Misalnya, sukan antara anggota-anggota bawahan dengan pegawai-pegawai, persatuan yang benar-benar berfungsi menjaga kebajikan anggota-anggota dan sebagainya.

Menyentuh tentang elaun dan gaji, pengkaji juga berpendapat bahawa perlu ada keselarasan dengan pasukan polis atau tentera tanpa membezakan tanggungjawab. Adalah tidak adil skim tanggagaji permulaan bomba bagi anggota-anggota berpangkat rendah adalah kurang

daripada yang diterima oleh anggota-anggota polis dan tentera yang berpangkat rendah, kerana syarat permohonan untuk kemasukan ke jawatan ahli bomba dan polis konstabel misalnya, adalah setaraf iaitu dengan memiliki sijil LCE/SRP. Sementara bagi jawatan rekrut pula, sekurang-kurangnya memiliki kelulusan darjah enam. Pihak jabatan bomba dan kerajaan perlu memberi perhatian yang serius terhadap perkara ini.

Pada September 1983, utusan Malaysia telah melaporkan bahawa anggota-anggota perkhidmatan bomba seluruh negara akan mendapat kenaikan gaji antara \$100 hingga \$250 di bawah skim gaji baru. Menurut akhbar tersebut, pihak Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia telahpun menghantar surat pekeliling bertarikh 5hb September 1983 mengenai pengumuman kelulusan skim-skim gaji baru. Sifir pemindahan gaji baru itu melibatkan kakitangan D17 kepada D10, yang akan menikmati gaji baru dengan kadar \$670 berbanding dengan gaji lama sebanyak \$570. Menurut Setiausaha Agong Persatuan Perkhidmatan Bomba Malaysia, Encik Abu dalam akhbar tersebut, skim-skim perkhidmatan yang baru itu adalah untuk memansuhkan dan menggantikan skim-skim Perkhidmatan Bomba Persekutuan, kecemasan lapangan terbang di Jabatan Penerbangan Awam dan Perkhidmatan Bomba di badan-badan berkanun. Skim ini pada keseluruhannya akan memberi faedah besar kepada kumpulan D yang ke-naikannya melibatkan antara \$100-\$250 di bawah skim baru untuk pekerja-nya yang terdapat di negeri Pahang. Selain daripada itu, skim gaji baru ini juga dinikmati oleh para pegawai bomba antara \$880 hingga 2,140*. Dengan pengumuman

* Utusan Malaysia, 18 September 1983, hal. 1.

kenaikan tanggaji baru ini, pengkaji berharap ianya memuaskan hati semua pihak yang terlibat.

Mengenai rancangan latihan kakitangan Jabatan Bomba yang ada sekarang, pengkaji berpendapat ianya sudah tidak resmi lagi dengan masa kini dan memerlukan pengkajian dan penyemakan semula supaya dapat ditingkatkan lagi bagi menghadapi cabaran pemodenan dan kemajuan negara. Langkah tersebut adalah perlu selaras dengan perkembangan pesat industri-industri moden yang berteknologi tinggi dan meluasnya perusahaan di negara ini. Oleh itu pengkaji menyarankan supaya Jabatan Bomba berusaha sedaya upaya yang boleh untuk meningkatkan program latihan bagi anggota-anggotanya. Sementara itu, Pusat Latihan Bomba Malaysia di Kuala Kubu Bahru perlulah dinaikkan tarafnya kepada maktab supaya anggota-anggota atau pegawai-pegawai yang berpotensi dan berkelayakan digalakkan mengikuti kursus di peringkat diploma dan ijazah dalam bidang-bidang program profesional seperti kejuruteraan awam, mekanik senibina, komputer dan sebagainya. Dengan peluang-peluang seperti ini, akan melahirkan segolongan anggota-anggota bomba yang berpengetahuan tinggi, cekap dan berpengalaman di bidang kebombaan.

Pihak bomba negeri ini juga hendaklah menubuhkan bengkel Malaysia, 20th. Nov. 1981). Beliau menambah kata, "Beliau tidak di bergerak untuk mengemaskinikan perkhidmatan bomba di sini, seperti pautan dari sekarang ini kemungkinan besar pihak Jabatan Perkhidmatan yang terdapat di negeri Pahang. Tujuan diadakan bengkel bergerak ini ialah untuk menjelajah ke seluruh balai bomba di negeri ini untuk balai bomba simpanan. Tujuan itu adalah diadakan kerajaan- kerajaan negeri, Majlis-Majlis Perbandaran, Majlis-Majlis Kerajaan

ini kerja-kerja membaiki jentera dijalankan oleh kontraktor tempatan tetapi adalah kurang memuaskan kerana banyak alat kelengkapan yang tersadai menunggu untuk dibaiki.

Sebagaimana yang diketahui, hingga kini terdapat hanya sebuah saja Pusat Latihan Bomba iaitu di Kuala Kubu Bharu. Amatlah wajar sekiranya pihak bomba mempunyai beberapa pusat-pusat latihan daerah yang lain, memandangkan pasukan bomba telah berkembang dan membesar dengan pesatnya dan mempunyai jumlah anggota yang semakin ramai kalau dibandingkan dengan masa lalu. Menurut Timbalan Menteri Perumahan dan Kerajaan Tempatan, Encik Subramaniam, sehingga kini terdapat empat buah pusat latihan daerah yang telah diluluskan penubuhannya, selain di Kuala Kubu Bharu. Pusat-pusat latihan daerah itu ialah di Ipoh, Shah Alam, Kucing dan Kota Kinabalu. (Utusan Malaysia, 18hb. Mac, 1983). Selain daripada itu, Jabatan Perkhidmatan Bomba juga sedang merancang untuk menubuhkan "bank tanahnya" sendiri sebagai rancangan jangka panjang bagi menyediakan tapak-tapak pembinaan balai-balai bomba samada di negeri Kedah/Perlis mahupun di seluruh negara. Encik Subramaniam juga berkata, langkah demikian dianggap perlu memandangkan kesulitan mendapatkan tanah-tanah untuk tujuan tersebut dengan kepesatan pembangunan sekarang. (Utusan Malaysia, 20hb. Mac, 1983). Beliau menambah kata, "kalau tidak dirancang dari sekarang ini kemungkinan besar pihak Jabatan Perkhidmatan Bomba akan mengalami kesukaran untuk mendapatkan tanah sebagai tapak balai bomba dimasa hadapan. Dengan itu adalah diminta kerajaan-kerajaan negeri, Majlis-majlis Perbandaran, Majlis-majlis Kerajaan

BAB VII: PENUTUP

Tempatan dapat menyediakan tapak-tapak untuk kegunaan pembinaan

balai-balai bomba apabila tiba masanya nanti." (Utusan Malaysia,

20hb. Mac. 1983). Jadi adalah menjadi harapan pengkaji supaya semua pihak yang terlibat memberi kerjasama menjayakan rancangan ini sebaik mungkin kerana bukan saja memberi kemudahan kepada pihak bomba tetapi masyarakat umumnya dapat mengecapi perkhidmatan yang baik dan efisien dari pasukan bomba negara.

Akhir sekali, untuk mengujudkan sebuah pasukan yang baik dan tidak penuh dengan kepincangan, pihak-pihak yang tertentu hendaklah menyedari dan mengambil berat masalah-masalah 'mikro' dan 'makro' Jabatan Bomba, yakni yang melibatkan individu-individu sebagai anggota-bomba hinggalah ke peringkat pentadbiran secara keseluruhannya.

Perasaan tidak puas hati dan tuntutan yang dilahirkan pula diambil berat agar nanti mereka tidak berasa kecewa. Pihak-pihak berkenaan perlu memahami bahawa mereka juga adalah sebahagian daripada anggota yang menggerakkan perjalanan organisasi dan pentadbiran bomba. Dalam usaha untuk memperbaiki dan memberi kebajikan dan sebagainya kepada anggota berpangkat rendah, pihak Jabatan Bomba Negeri Kedah/Perlis terutamanya, hendaklah juga memikirkan usaha-usaha positif untuk kemudahan dan pentadbiran bomba seperti yang telah disarankan oleh pengkaji di atas.

BAB VII: PENUTUP

Dalam bab pendahuluan, pengkaji telah mengemukakan hipotesis di mana sikap negatif dilahirkan oleh para responden bukanlah suatu yang semulajadi tetapi berkaitan dengan tugas-tugas harian mereka, yakni, kemerosotan disiplin dan sikap yang negatif terhadap pekerjaan adalah lebih disebabkan oleh pemasalahan yang mereka hadapi. Sikap didefinisikan sebagai satu kecenderungan yang agak stabil untuk berlaku atau bertindak secara tertentu di dalam suatu situasi yang tertentu. Di sini dapat dimengertikan bahawa sesuatu sikap atau tindakan yang diambil oleh para responden adalah bertujuan untuk memenuhi hak dan kemudahan buat mereka. Bila keperluan dan tuntutan ini tidak dipenuhi dan ditarik oleh majikan, maka secara langsung atau tidak langsung telah menimbulkan rasa tidak puas hati mereka terhadap majikan. Dalam keadaan ini juga, telah membabitkan tugas-tugas harian mereka sebagai anggota bomba. Sikap negatif terhadap pekerjaan dan hubungan yang semakin renggang dengan pihak pegawai atasan telah memberi kesan terhadap kelicinan beroperasi dan pentadbiran.

Sikap sebagaimana yang dikatakan merangkumi aspek-aspek pemikiran, perasaan dan tingkah laku yang menentukan bagaimana satu objek atau situasi itu diukur atau dibuat penilaian. Misalnya, tindakan yang diambil oleh para responden dalam mengemukakan masalah-masalah mereka melalui 'Gerak Kilat' di dalam akhbar Berita Harian. Kepada pihak pegawai atau majikan tindakan seperti ini ialah suatu rancangan atau tindakan yang tidak seharusnya dilakukan oleh para anggota bawahan kerana ia akan menjatuhkan

imej jabatan sendiri. Tetapi kepada para anggota bomba bawahan, tindakan seperti ini adalah suatu cara yang halal dan sah melalui undang-undang untuk menentukan keadilan dan hak mereka. Ternyata sikap antara dua pihak ini adalah berbeza dalam menilai sesuatu situasi yang sama. Di dalam sesuatu keadaan, sikap seringkali mempunyai matlamat yang mendesak para responden untuk bertindak dalam memenuhi hasratnya.

Dalam menilai tuntutan dan mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh para anggota bomba berpangkat rendah, konsep birokrasi amatlah penting. Ia dapat digunakan untuk mengkritik keadaan perjalanan kuat-kuasa dan tanggungjawab atau kegagalan untuk mengatasi masalah-masalah yang ujud di dalam jabatan, seperti yang telah dikatakan oleh Max Weber, birokrasi mempunyai beberapa sifat-sifat seperti pembahagian tugas, sistem peraturan, kewibawaan yang tersusun secara hirarki, tatacara impersonal dan dari segi pengambilan pegawai. Kalau teori Weber diaplikasikan dalam jentera Pentadbiran Balai Bomba Alor Setar, kita dapati terdapat beberapa kepincangan yang ujud di dalamnya. Misalnya, dari segi pembahagian tugas. Selain ditugaskan untuk melakukan tugas-tugas kebombaan, para anggota bawahan juga diarahkan untuk melakukan tugas-tugas yang lain seperti membersihkan dan mencuci kawasan balai, longkang, tandas, menebas rumput dan sebagainya. Tatacara impersonal pula ialah di mana seseorang pegawai menjalankan tugasnya secara formal dan impersonal, iaitu berdasarkan kepada peraturan tertentu tanpa mengikut perasaan, kemarahan atau keghairahan. Meskipun begitu, hal ini tidak begitu

dipraktikkan oleh sebilangan pegawai-pegawai di sini. Perasaan dan tindakan yang berlebihan telah mengeruhkan lagi keadaan yang ada. Dari segi pengambilan pegawai, adalah amat mengecewakan di mana berlakunya perasaan pilih kasih. Di samping itu, terdapat sebilangan pegawai yang dirasakan tidak cukup layak dan mampu untuk menjalankan sesuatu tugas yang diarahkan. Sikap pegawai-pegawai yang tidak mempunyai ciri-ciri atau sifat-sifat yang disebutkan, sedikit sebanyak telah mempengaruhi kelicinan tugas yang ada. Sikap yang rasional oleh pihak pegawai perlu ujud kerana ia juga akan mempengaruhi perjalanan birokrasi.

Adalah tidak dinafikan bahawa untuk mengikuti sifat-sifat birokrasi secara tulen yang disebutkan oleh Max Weber adalah suatu yang mustahil. Birokrasi dalam bentuk yang tulen tidak ujud dalam masyarakat. Ia juga mempunyai fungsi negatif dan ketidakcekan juga boleh ujud dalam birokrasi. Ini berlaku bila timbul terlalu banyak 'red-tape', misalnya, peraturan-peraturan tertentu terlalu ketat dan impersonal, kelewatan dalam membuat keputusan, pegawai-pegawai kurang bertanggungjawab dan sebagainya. Namun, setidak-tidaknya, apabila digunakan sebaik-baiknya, birokrasi dapat menghasilkan kecekapan pentadbiran sesuatu organisasi. Dalam ertikata yang lain, sikap golongan pegawai atau birokrat yang rasional terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh anggota-anggota berpangkat rendah khususnya dan jabatan amnya menggambarkan bahawa birokrasi tersebut berfungsi sebagaimana yang diperlukan tanpa mengugut hak masing-masing. Kelicinan birokrasi dalam mempertikaikan segala permasalahan yang ujud dapat menentukan sikap

anggota-anggota bomba keseluruhannya terhadap tugas dan peranan yang dimainkan oleh mereka selama ini.

(1)(3)



Gambar 1: Kedudukan Balai Bomba Alor Setar berhadapan dengan jalanraya yang sibuk dan sentiasa mengganggu keefisienan tindakan apabila menerima sesuatu panggilan kecemasan.

(2)



MAY 1983

Gambar 2: Keadaan bilik 'stand-by' yang menimbulkan keadaan ketidakselesaan di kalangan anggota bawahannya.

(3)



Gambar 3: Untuk menghadapi dan mengatasi bahaya kebakaran, tunjukajar berupa demonstrasi kerap kali diadakan di kilang-kilang perusahaan.

(4)



Gambar 4: Selain daripada melawan api kebakaran, anggota bomba juga menjalankan kegiatan keselamatan yang lain seperti menangkap ular, menghalau tebusan dan sebagainya.

BIBLIOGRAPHI

1. Allport. G.W., The Nature of Prejudice, New York: Doubleday, 1958.
2. Arthur K. Davis, Bureaucratic Patterns in the Navy Officer Corps, Social Forces, 1949.
3. C. Murchinson (ed.), Hand Book of Social Psychology, Worcester, Clark University Press, 1935.
4. Coleman, Ronny J, Management of Fire Service Operations, North Scituate, Mass., Duxbury Press, 1978.
5. D.P. Forcese and Stephan Richer, Social Research Methods, Carleton University, Ottawa Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 1973.
6. David Kresch and Richard Crutenfield, Theory and Problem of Social Psychology, McGraw-Hill Book Company Inc., 1948.
7. Goode and Hatt, Methods in Social Research, 1952.
8. Henry Lindgram, An Introduction to Social Psychology, Wiley International edition, 2nd ed. 1969.
9. Herbert G. Hicks and C Ray Gullet, Organizations: Theory and Behaviour, International Student Edition, McGraw-Hill International Book Company, 1975.
10. International Encyclopedia of the Social Science Vol. II, 1972.
11. J.A.C. Brown, The Social Psychology of Industry, London, 1965.
12. Krech, Crutchfield and Ballachy, Individual in Society, An International Student edition, 1962.
13. Legget J.C., Uprootness and Working Class Consciousness, American Journal of Sociology, Vol. 68, 1962-1963.
14. Reinhard Bendix, Bureaucracy, International Encyclopedia of the Social Sciences, Vol. 2. Macmillan and Free Press, New York, 1968.
15. Robert K. Marton, Ailsa P. Gray, Barbara Hackey, dan Hanan C. Selvin (ed.), Reader in Bureaucracy (Glancee), III: The Free Press, 1952.

16. Selltitz C. et. al, Research Methods in Social Relations, New York: Holt, Rhinehart and Winston, 1959.
17. Singapore Fire Brigade Annual Report, 1961, 1962.
18. Thomes, Margaret, The Fire Service And Its Personnel, London, H.M.S.O., 1969.
19. Wan Hashim, Ting Chew Peh, Shamsul Amri Baharuddin, Kaedah Penyelidikan Social, Suatu Rampaian Esei Masalah Kajian Luar, 1980.
20. Warren G. Bennis, Changing Organizations, McGraw-Hill, New York, 1966.

Dokumen Rasmi

1. Lapuran Tahunan Jabatan Perikhidmatan Bomba Kedah/Perlis.